

//neral Roca, 09 de Diciembre de 2021

**Y VISTOS:** Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**LIPIN JUANA;LIPIN CLAUDIA;BUSTOS MORALES MARIA ANGELICA; MUÑOZ MONSALVE MARIA INES y CATALAN PATRICIA VERONICA C/ KLEPPE S.A. S/ RECLAMO**" **RO-02648-L-0000;**

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia virtual de los jueces votantes mediante plataforma de videoconferencia, de lo que da fe la Actuaria, corresponde votar en primer término a la **Dra. María del Carmen Vicente**, quien dijo:

**RESULTANDO: 1.-** Se presentan a fs. 64/68 Juana Lipin, Claudia Lipin, María Angelica Bustos Morales; María Ines Muñoz Monsalve; Patrica Verónica Catalán, a través de sus letrados apoderados y patrocinante, y promueven demanda contra la Firma KLEPPE S.A., procurando el cobro de la suma de pesos \$ 134.000.-

Relatan que las actoras se desempeñaban bajo cuenta y orden de la demandada, en el carácter de peón permanente de prestación discontinua, haciendo tareas de cosecha de cereza, pera y manzana, poda, raleo, entre otras. Dicen que dada la continuidad de las tareas y la cantidad de días laborados en los últimos años, es que empezaron a reclamar que se las considerara como trabajadoras permanentes de prestación continua, dado que estaban llegando a superar los 250 días efectivamente trabajados, algo que la empresa rechazó. Que en junio las actoras reciben sendas cartas documento a través de las cuales se les comunicaba que se prescindía de sus servicios, despido que se produce a pesar de encontrarse pendiente la finalización de la temporada de poda, tareas que continuaron a cargo de los trabajadores masculinos hasta septiembre de 2014.

Alegan que el despido fue una clara muestra de un sinnumero de situaciones discriminatorias sufridas por las trabajadoras a lo largo de la situación laboral, ya que no se le respetaron adecuadamente las tareas por las cuales fueron contratadas, sino que por el contrario se le asignaban labores denigrantes, como ser la limpieza de baños y el aseo de las habitaciones de los demás trabajadores, principalmente en temporada de cosecha con la llegada de los trabajadores golondrina. Eso no solo generaba un trato indigno por el tipo de tareas, sino que a su vez provocaba perjuicio económico a las trabajadoras por quitarles tiempo de productividad.

Dicen que estas situaciones se veían agravadas por el maltrato interpersonal de su superior, durante la jornada de trabajo, recibiendo maltratos psíquicos, provocados por insultos agraviantes y desvalorizantes a su persona, generando continua violencia moral; la misma solo era ejercido contra las personas de genero femenino.

Agrega que durante la jornada de trabajo, las actonas no recibían los instrumentos adecuados para realización de las tareas indicadas por su superior, así por ejemplo mientras a los trabajadores de sexo masculino se les otorgaba sierras y tijeras de poda, realizando además las tareas sobre una plataforma neumática, las mujeres trabajaban de pie y solamente con tijeras, lo cual les generaba sobre-esfuerzos innecesarios al cortar ramas gruesas con tan solo esta herramienta.

Dicen que fueron notificadas del despido, y procedieron a efectuarles la liquidación pertinente, realizándola de modo erróneo al no corresponderse con la mejor remuneración normal y habitual, lo que consideran evidencia nuevamente del trato diferencial.

Que, por tal motivo las trabajadoras remiten TCL manifestando las circunstancias reseñadas e intimando a liquidar indemnización conforme la MRNH de cosecha de diciembre de 2013, más los días hasta finalización real de poda 2014 y a indemnizar el daño moral ocasionado por su conducta discriminatoria por la suma de \$ 10.000, todo bajo apercibimiento de accionar judicialmente.

Dicen que la empleadora al advertir la errónea liquidación practicada, les remite cartas documento, rechazando lo manifestado por las actonas pero aceptando la existencia de un crédito a favor de ellas, que representaba aproximadamente un 40% de las indemnizaciones.

Sostienen que ello deja en evidencia la existencia de un trato discriminatorio respecto de las trabajadoras.

Reclaman daño moral y los días pendientes de poda del año 2014.

Fundan en derecho. Ofrecen prueba.

Peticionan se haga lugar a la demanda con costas.

2.- Corrido traslado de la demanda a fs. 69, se presentan a fs. 206/212 el letrado apoderado de la firma KLEPPE S.A y contesta demanda.

Comienzan con la negativa genérica de todas las afirmaciones de la demanda, que no sean objeto de expreso reconocimiento.

En forma específica niegan que las actonas llegaran a superar los 250 días trabajados o menos; que por ese motivo hubiesen reclamado a la demandada que se las considerara como trabajadoras rurales permanentes de prestación continua; que el despido de las actonas se hubiese realizado encontrándose pendiente de finalización la temporada de poda; que las tareas de poda hubiesen continuado hasta setiembre de 2014 a cargo de trabajadores de género masculino; que los despido dispuesto por Kleppe S.A. hubiesen

sido una clara muestra de un sinnúmero de situaciones discriminatorias para las trabajadoras a lo largo de la relación laboral; que no se hubiesen respectado adecuadamente las tareas para las cuales fueron contratadas las actoras; que la empresa les hubiese asignado tareas denigrantes; que se le hubiese dado un trato indigno o discriminatorio a las trabajadoras; que hubiesen sufrido un perjuicio económico por quitarles tiempo de productividad; que hubiesen sufrido un maltrato interpersonal de sus superiores durante la jornada de trabajo; que hubiesen recibido continuamente maltratos psíquicos, provocados por insultos agraviantes y desvalorizantes hacia sus personas; que la demandada hubiese ejercido continua violencia moral contra el personal de género femenino; que se hubiese discriminado a las actoras; que no hubiesen recibido los instrumentos adecuados para la realización de las tareas indicadas; que hubiesen realizado sobre-esfuerzos innecesarios al deber cortar las ramas gruesas con sólo la tijera de podar; que los despidos dispuestos por la empresa se hubiesen producido estando pendiente el plazo de temporada; que las liquidaciones efectuadas por Kleppe S.A. hubiesen sido erróneas, evidenciando ello un trato diferencial; que los despidos de las actoras hubiesen sido discriminatorios por estar determinados por causa de opinión gremial, sexo, posición económica, condición social y/o caracteres físicos; que hubiesen sufrido daño moral derivado de la conducta de la empleadora durante toda la relación laboral; y que la demandada deba indemnizar a las actoras por haber sufrido un supuesto trato discriminatorio.

Impugna en general y en particular la liquidación practicada, por improcedente e inexacta, objetando la antigüedad y nivel salarial pretendido.

Pasa a exponer los datos comunes y diferenciales de cada reclamante.

-Juana Lipin: Dice que ingresó a trabajar en Salentein Fruit S.A. el 17-11-2011 y fue transferida a Kleppe el 27-11-2013. Que cosechó cereza en diciembre/2012. Realizó poda de abril a agosto de 2013. Cosechó cereza en noviembre y diciembre/2013. Realizó poda de mayo a julio/2014.

-Claudia Lipin: Dice que ingreso a trabajar en Salentein Fruit S.A. el 23-11-2010 y fue transferida Kleppe S.A. el 27-11-2012. Cosechó cereza en diciembre/2012. Realizó juntada de fruta del suelo en febrero y marzo/2013, y poda de abril a agosto/2013. Cosechó cereza, manzana y pera de noviembre/2013 a marzo/2014. Realizó trabajos varios en abril/2014 y poda de mayo/2014 a julio/2014. Cuando realizó tareas rurales se la encuadró como peón rural permanente discontinuo.

-María Angélica Bustos Morales: Que ingresó a trabajar en Salentein Fruit S.A. el

31-01-2006, y fue transferida a Kleppe S.A. el 27-11-2012. Cosechó en diciembre/2012 a enero/2013. Realizó trabajos varios en febrero/2013 y marzo/13. Cosecho cereza en noviembre y diciembre/2013. Realizo trabajos varios de enero a marzo/2014 y en junio/2014.

-María Inés Muñoz Monsalve: Que ingresó a trabajar en Salentein Fruit S.A. el 04-02-2008 y fue transferida a Kleppe S.A. el 27-11-2012. Cosecho cereza en diciembre/2012 y enero/2013, Realizo trabajas varios en febrero y marzo/2013. Cosechó cerezas en noviembre y diciembre/2013. Realizó trabajos varios de enero a marzo/2014 y en junio/2014.

-Patricia Verónica Catalán: Que ingresó a trabajar en Salentein Fruit el 23-11-2010 y fue transferida Kleppe S.A. el 27-11-2012. Cosechó cereza en diciembre/2012. Realizó juntada de fruta del suelo de enero a marzo/2013 y poda desde abril a agosto/2013. Cosechó de noviembre/2013 a febrero/2014. Realizó juntada de fruta del suelo en marzo/2014, trabajos varios en abril/2014, poda en mayo/2014 y junio/2014, y trabajos varios en julio/2014.

En todos los casos dice que cuando realizaron tareas rurales se las encuadró como peón rural permanente discontinuo, se las despidió el 31-07-2014, y ante el reclamo realizado por cada una de ellas mediante TCL sobre diferencias en la liquidación final, se les hizo una reliquidación.

Afirma que el 26-11-2012 Kleppe S.A. adquirió el establecimiento de Salentein Fruit S.A. y las actoras continuaron realizando las mismas tareas que venían desempeñando para esta última. Que el 31-07-2014 se despidió a las actoras sin causa mediante CD OCA, se les abonó liquidación final y se les entregaron los certificados correspondientes.

Que las actoras reclamaron mediante TCL diferencias, días de poda que restaban y daño moral. Respondió la empresa negando los hechos alegados y solo admitió que se había incurrido en un error en el cálculo, procediendo a su depósito.

Destaca que todas las demandante se desempeñaban fundamentalmente en la cosecha y poda de cerezas. Que como es público y notorio en el Alto Valle este fruto se cosecha hasta fines de diciembre de cada año y la poda de esas plantaciones se realiza hasta fines de junio o principios de julio del año siguiente. Que la temporada de poda, concretamente concluyó el día 30-06-2014, lo que les fue notificado mediante comunicaciones suscriptas por las actoras.

Explica que las tareas de cosecha en el establecimiento “Las Cerezas I y II“ se

encuadran conforme el régimen para los trabajadores empleados en la cosecha, como trabajo de temporada, dentro de la normativa de la LCT, con la modalidad dispuesta por el art. 96 y concordante de la LCT, dada la exclusión prevista por el art. 3 de la Ley 26727.

En consecuencia dicen que las actoras quedaron sujetas a dos regímenes: a) en temporada de cosecha, como trabajadoras permanentes de prestación discontinua, art. 96 y cc. LCT; y b) durante el resto del año, en la prestación de servicios como trabajadoras permanentes discontinuas comprendidas en la normativa del art. 18 de la Ley 26727.

Aduce que el despido se concretó una vez finalizada la temporada de poda, por lo que no pueden invocarse daños por conclusión anticipada, ni derecho haberes caídos. Cita jurisprudencia.

Respecto de la pretendida indemnización por supuesto despido discriminatorio, dice que las actoras mencionaron hechos de discriminación recién después del despido.

Niega la configuración de supuestos de discriminación en el marco del art. 1 de la Ley 23592. Dado que las actoras manifiestan que la empleadora les asignaba tareas denigrantes, tales como la limpieza de los baños y de las habitaciones de los demás trabajadores, lo que dicen es totalmente falso.

Cuenta que la firma Kleppe S.A. alquila a la firma Ecosistemas Patagónicos SRL para la chacra “Las Cerezas 1-2” y los demás establecimientos, baños químicos portátiles y ecológicos que se distribuyen en toda la superficie del campo, y la limpieza de los mismos es realizada por la empresa prestataria del servicio. Además dice que en el establecimiento tampoco existen las llamadas “gamelas” destinada a viviendas del personal, de modo que no hay allí nada que limpiar.

Respecto de la acusación de que los hombres realizaban la poda sobre plataformas mecanizadas y con tijeras y sierras, y a que a ellas solo les entregaban la tijera, dice que son afirmaciones absolutamente mendaces.

Explica que a las mujeres se les indicaba hacer las tareas de poda baja, esto es, debían podar exclusivamente las ramas finas y bajas de las plantas tareas que se cumple de a pie, sin que deban subirse a escaleras ni plataformas.

Dice que en las plataformas mecanizadas las tareas son realizadas por equipos de cuatro trabajadores que deben tener una sincronización entre todos los podadores y son utilizadas para hacer trabajos culturales en altura. Que en estos casos, las herramientas neumáticas que deben operar quienes se desempeñan en plataformas son mucho más

pesadas y de difícil manipulación, y requieren especialización y velocidad acordes, lo que considera no configura un acto de arbitraria discriminación, ni ser tomado a la ligera. Que si con ello no bastara, la facultad de dirección y organización del empleador se habría convertido en letra muerta, confiscándosele su derecho de decidir con quien quiere llevar adelante su empresa y con quien no.

Funda en derecho. Ofrece prueba.

Peticiona se rechace la demanda con costas.

3.- Se fija a fs. 215 audiencia de conciliación. La que se lleva a cabo en presencia de las partes y letrados, se lleva adelante el procedimiento conciliatorio, con resultado infructuoso.

A fs. 228/vta se fija audiencia de Vista de Causa, y se ordena la producción de la prueba ofrecida por las partes.

Se produce la siguiente prueba: a fs. 234/235 informe de Basani Ecosistemas Patagónicos SRL; y a fs. 254 se glosa pliego de posiciones de la demandada.

A fs. 255 luce Acta de audiencia de Vista de Causa, donde consta la presencia de las actoras y su letrado, y de las letradas apoderada y patrocinante de Kleppe S.A. Se lleva adelante nuevamente el procedimiento conciliatorio con resultado negativo. Absuelven posiciones las actoras. Prestan declaración testimonial: Celestino Sergio Mondaca, Daniel Caverzan, Leandro Ceferino Lezama, Eduardo Cecilio Prado, Jorge Basilio Yanquitrú y Luciana Iveth Monsalve. La parte actora insiste en el resto de los testigos. La demandada desiste de la testimonial de Jorge Saez, y manifiesta que toda la documental fue acompañada con la contestación de demanda, a lo que la parte actora pide el apercibimiento del art. 42 de la Ley 1504, atento no haber acompañado los legajos personales, ni las diarias.

A fs. 259/271 se agrega informe de Correo Oficial de la República Argentina.

A fs. 283/383 se agregan informe de la Delegación Zonal de Trabajo de General Roca RN.

Obra a fs. 394 Acta de audiencia continuatoria con presencia de las actoras y de su letrado, y se deja constancia de la incomparencia de la demandada. En el acto presta declaración testimonial: Basilio Miguel Montecinos. El Dr. Filipuzzi formula sus alegatos. Se dispone el pase de los autos al Acuerdo para dictar Sentencia Definitiva.

**CONSIDERANDO: I.- HECHOS ACREDITADOS:** Puestos los autos en tales condiciones, corresponde primeramente fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 53 inc.1º

de la Ley 1504:

1.- Que las actoras fueron dependientes de la demandada, habiéndose desempeñado como trabajadoras permanentes discontinuas en tareas culturales de la producción frutícola poda, cosecha y otras tareas varias lo que sera tratado más adelante-, y no se encuentra controvertido que:

-Juana Lipin: Ingresó a trabajar en Salentein Fruit S.A. el 17-11-2011 y fue transferida a Kleppe el 27-11-2012.

-Claudia Lipin: Ingresó a trabajar en Salentein Fruit S.A. el 23-11-2010 y fue transferida Kleppe S.A. el 27-11-2012.

-María Angélica Bustos Morales: Ingresó a trabajar en Salentein Fruit S.A. el 31-01-2006, y fue transferida a Kleppe S.A. el 27-11-2012.

-María Inés Muñoz Monsalve: Ingresó a trabajar en Salentein Fruit S.A. el 04-02-2008 y fue transferida a Kleppe S.A. el 27-11-2012.

-Patricia Verónica Catalán: Ingresó a trabajar en Salentein Fruit el 23-11-2010 y fue transferida Kleppe S.A. el 27-11-2012.

2.- Que, ellas cumplieron tareas en las Chacras Cerezas I N° 128- y Cerezas II N° 141- ambas de Guerrico, en el caso de las Sras Lipin y Catalan en la primera, y las Sras. Bustos Morales y Muñoz Monsalve cumplieron tareas en ambas chacras. (dichos de los testigos Mondaca, Lezama y Monsalve.)

3.- Que, las actoras trabajaron hasta la temporada de poda de 2014. En los casos de las Sras. Lipin y Catalán se acredita que se les comunicó mediante Nota de Kleppe “Comunicación Fin de Tareas Cíclicas Poda“, que la tarea finaliza el día 10-07-2014. (Documental de fs. 87,119 y 191- originales reservados en Caja Fuerte del Tribunal- que no fuera controvertida).

4.- Que las piezas postales adjuntadas por la parte actora a fs. 8/47, y por la parte demandada a fs. 88/99, 120/131, 139/151, 160/172 y 192/205 (consistentes en TCLs y CDs) fueron intercambiadas entre las partes resultando veraces y auténticas. Así tenemos:

- El 31-07-2014 la empresa empleadora les notifica a las actoras mediante Carta Documento OCA la extinción de la relación laboral, en los siguientes términos: “ ...LE NOTIFICAMOS QUE PRESCINDIMOS DE SUS SERVICIO A PARTIR DEL DIA DE LA FECHA 31/07/2014. INDEMNIZACIONES LEGALES, CERTIFICACION DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES Y CERTIFICADO ART. 80 LCT A SU DISPOSICIÓN EN PLAZO LEGAL...“.

- El día 02-10-2014 las actrices envían TCL a la empleadora que dice: "...Me desempeño bajo su cuenta y orden desde... (fecha de ingreso bajo ordenes de su antecesora Salentein Fruit S.A., hasta el traspaso operado en 2012), en carácter de peón permanente de prestación discontinua, haciendo tareas de cosecha de cereza, poda, raleo. Dada la continuidad de tareas y la cantidad de días laborados en los últimos años, es que se empezó a reclamar junto a otras compañeras, que se nos consideren como trabajadores permanentes continuos, dado que estábamos llegando a superar los 250 días efectivamente trabajados, lo que fue negado. En fecha 08/07/2014 se nos remitió C.D. por la cual se nos notificaba que la poda finalizaba, a pesar de que todos los demás trabajadores varones continuaron con tareas de poda hasta septiembre de 2014 y el 31/07/2014 se nos comunicó el despido, liquidando erróneamente la indemnización al no ser conforme la mejor remuneración normal y habitual. Que en vistas a que el despido se produjo pendiente plazo de temporada y considerando que el mismo respondió a un acto discriminatorio determinados por motivos tales como opinión gremial, sexo, posición económica, condición social y/o caracteres físicos (conf, Ley 23592), es que se intima a que en plazo de 48 hs. procedan a liquidar indemnización por despido conforme M.R.N.H. de cosecha de diciembre de 2013, con más días hasta la finalización real de poda 2014 y a indemnizar el daño moral ocasionado por su conducta discriminatoria por la suma de \$ 10000; todo bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales correspondientes..." .

- El 08-10-2014 la empleadora les responde a través de CD OCA que dice: "...Rechazamos vuestro telegrama TCL Nro... de fecha 02/10/2014, en todos sus términos por improcedente y malicioso. Su condición en esta empresa tiene características de trabajador permanente discontinuo de la ley 26.727, y sujeto a tareas cíclicas y estacionales, tal como consta en la documentación firmada por Ud. oportunamente en su contratación, como así también los recibos de haberes que acreditan esa condición.- Por otra parte y de la revisión de la base de cálculo indemnizatorio hemos concluido que se encuentra un crédito a su favor que procederemos a liquidar y poner a su disposición. Para su dominio la temporada de poda finalizo con antelación a la fecha de notificación de su desvinculación, por lo que resulta absolutamente improcedente el reclamo de haberes pendientes. Por último rechazamos de manera absoluta su pretensión de encuadrar la desvinculación sin causa por motivos discriminatorios, por lo que negamos que exista daño moral alguno..." .

-El 09-10-2014 la demandada les comunica mediante CD OCA que reza: "...En

concordancia con nuestra carta documento OCA Nro... de fecha 08/10/2014 le notificamos que se encuentra a su disposición el ajuste de liquidación final, en Gcia. RR.HH. .. de Cipolletti, de lunes a viernes de 09:00 hs a 12:00 hs y de 15:00 hs a 18:00 horas...“ .

-El 29-10-2014 las actoras responden las misivas cursando TCL que expresa: “...Rechazo en todos sus términos su CD OCA N° ..., por improcedente, falaz y malicioso, ratificando en todos sus términos mis anteriores TCL, haciendo efectivo apercibimiento y procediendo a iniciar las acciones legales pertinentes por los rubros por Uds. rechazados. Asimismo, se rechaza CD OCA N° ... por falaz y maliciosa, toda vez que habiéndome presentado a recibir ajustes de liquidación final esta me ha sido negada. Que en tal sentido se intima a que en plazo de 48 hs. procedan a depositar por ante Delegación de Trabajo seccional General Roca las sumas adeudadas por ajuste de liquidación final con mas certificaciones de aportes y contribuciones a organismos de la seguridad social y certificado de trabajo, conforme ajuste mencionado bajo apercibimiento de art. 80 LCT...“.

- El 03-11-2014 la empresa contesta con CD OCA que dice: “...RECHAZAMOS SU TCL NRO. ... DE FECHA 29/10/2014 POR FALSO, MALICIOSO, IMPROCEDENTE Y MENSAJE. UD. EN NINGUNA OPORTUNIDAD SE PRESENTO EN NUESTRA ADMINISTRACIÓN A RETIRAR EL AJUSTE DE LIQUIDACIÓN FINAL, COMO TAMPOCO LOS CERTIFICADOS DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES Y CERTIFICADO ART. 80 LCT. NO OBSTANTE ELLO Y DE ACUERDO CON LO SOLICITADO, PROCEDEREMOS A LA CONSIGNACIÓN DE LOS RUBROS RECLAMADOS EN LA SECRETARIA DE TRABAJO DELEGACIÓN GRAL. ROCA...“.

-El 07-11-2014 la empresa envía nuevo despacho postal CD OCA comunicándoles que la Delegación Zonal de Trabajo de Gral Roca, rechazo la consignación, y les fue realizada en la Delegación de Cipolletti.

5.- Que en la Audiencia de Vista de Causa se recepcionó la prueba confesional ofrecida por la demandada y las testimoniales. El acto comenzó con la absolución de posiciones de las actoras:

-En primer lugar absolvió posiciones la Sra. Juana Lipin a las posiciones 1 a 3 la actora respondió que es cierto que trabajó en la Chacra N° 128 “Las Cerezas I y II“, que a partir del 26-11-2012 Kleppe S.A adquirió el establecimiento de Salentein Fruit S.A., y continuo realizando las mismas tareas, que eran las de cosecha de cereza en temporada.

A la posición 4 dijo que fuera de temporada realizaba la poda de cereza. A la posición 5 respondió que no es cierto, que hizo un reclamo por una amonestación al encargado. El encargado la suspendió por bajo rendimiento, y por eso le mandó un telegrama. A la posición 6 respondió que no es cierto los baños químicos portátiles solo en la temporada de cosecha de cerezas. A la posición 7 dijo que es cierto que la limpieza la realizaba la empresa prestataria del servicio. A la posición 8, dijo que si es cierto la empresa aportaba el personal necesario para el mantenimiento sanitario. A la posición 9, no es cierto, solamente en cosecha había gamelas. Era una carpa grande donde todos iban a almorzar. Para dormir no había nada. A la posición 10, respondió que no es cierto que también hacían poda alta con escalera. Hacían la mismas tarea que los hombres, en la poda se realizaba el mismo trabajo. Se utilizaba serrucho y tijera, porque son ramas delgadas. A la posición 11, dijo que si es cierto que trabajan a nivel del suelo. A la posición 12, no es cierto se transportaban escaleras porque se podaba arriba también; A la posición 13, respondió que no recuerda, refirió que les proveían guantes, pero las tijeras no eran tan nuevas. A la posición 14, dijo que no es cierto. El trabajo era el mismo para todos. A la posición 15, si es cierto para cortar las ramas bajas no se necesitan las plataformas móviles. A la posición 16, respondió que si es cierto la cereza se cosecha hasta fines de diciembre de cada año y la poda empieza a principio de mayo y termina a fines de junio o principios de julio. A la posición 17, respondió no es cierto, aclaró que cuando la despiden había terminado la poda de cerezas, pero continuaba la de peras y manzanas. Que en su caso no realizaba la poda de peras y manzanas, en la Chacra 128 no hay de estas frutas. Que quedaban trabajando en esa chacra el personal permanente, pero no sabe que hacían. Mencionó que se sintió “por ahí” discriminada por el encargado, por que les hacía juntar la basura de la chacra a la mujeres. Había más hombres que mujeres. Preguntada si a los hombres les pagaban más, respondió que no lo sabe. A la posición 18, dijo que es cierto, que recibió la notificación de finalización de temporada de poda sin objeciones. A la posición 19, respondió que no recuerda bien la fecha de terminación de la poda. En septiembre seguro que no, en agosto puede haber sido porque no recuerda la fecha de terminación de la poda. A la posición 20, contestó que no es cierto, había maltrato verbal de encargado, de nombre Jorge Saez. Sólo hacia las mujeres, con malas palabras como “dale hija de puta“, a veces. Aclaró que trabajó allí dos temporadas de poda y tres de cosecha. Dijo que el encargado la maltrató verbalmente varias veces, siempre con frases de ese tipo.

-En segundo lugar absolvió posiciones la Sra. Claudia Lipin a las posiciones 1 a 3 la

actora respondió que es cierto que trabajo en la Chacra N° 128 “Las Cerezas I y II“, que a partir del 26-11-2012 Kleppe S.A adquirió el establecimiento de Salentein Fruit S.A., y que realizó tareas de cosecha de cereza en el mes de diciembre por aproximadamente 20 o 25 días. A la posición 4 dijo que en enero, febrero y marzo hacía cosecha de manzana pero en otras chacras, todos los años. A la posición 5 respondió que no es cierto, que reclamo en 2013 porque no le pagaron todos los días que tenía para cobrar, dijo que esto por discriminación por el maltrato del capataz Sr. Jorge Saez. Les decía que eran muy lentas que se apuren. Siempre hacia las mujeres. Los hombres trabajaban en plataforma y las mujeres en escalera. En la plataforma es más seguro. Que en la cosecha de cerezas las mujeres trabajaban con escaleras y los hombres con plataforma en la última temporada 2013. A la posición 6 respondió que no es cierto, había solo un baño en cosecha de cereza. En poda no, se cansaron de pedirselo al encargado. Que en un momento lo hablaron con el Ingeniero Caverzan más o menos en abril/2013 y a los 10 días se los hicieron. Comentó que en ese establecimiento es pura chacra con una casa para el encargado que es una oficina y una piecita para un señor que trabajaba todo el año. Que no sabe quién limpiaba. En esa chacra no hay gamelas. A la posición 7 dijo que es cierto que la limpieza la realizaba la empresa prestataria del servicio. A la posición 8, dijo que si es cierto la empresa aportaba el personal necesario para el mantenimiento sanitario. A la posición 9, no es cierto en esa chacra no. En otras si como en la Chacra 175 de Romagnoli donde cosechaban peras y manzanas. Que las gamelas las limpiaban sus compañeras María Bustos y María Muñoz en el horario de trabajo. A la posición 10, respondió que no es cierto siempre trabajaba con escalera, salvo los días que había viento. A la posición 11, dijo si es cierto en los casos de poda baja. A la posición 12, es cierto no trasladaba escaleras. A la posición 13, respondió que les daban guantes de albañiles que eran muy grandes e incómodos, por lo que en su caso no los usaba. Las tijeras no eran nuevas, se usaban las mismas del año anterior. A la posición 14, dijo que no es cierto el trabajo era el mismo para todos. A la posición 15, dijo que los que andaban en plataforma también podaban en ramas bajas. Dos podaban abajo. A la posición 16, respondió que si es cierto la cereza se cosecha hasta fines de diciembre de cada año. La poda en los primeros años terminaba la primera semana de agosto. Cuando pusieron la plataforma duró hasta mas o menos hasta el 20 de julio, desde marzo o primeros días de abril. A la posición 17, respondió no es cierto, finalizó en la primera semana de julio. A la posición 18, dijo que es cierto, les notificaron y terminó. Que en su caso esa semana tenía certificado médico y dieron por terminada la poda una

semana antes, “la dieron por terminada solamente a las mujeres“. Los hombres siguieron hasta terminar. Que lo sabe porque los mandaron a otra chacra a podar. Que el año anterior pasó lo mismo. Pero las mujeres solo podamos cerezas. A la posición 19, respondió que con Salentein la poda se trabajaba hasta la primera semana de agosto. Setiembre nunca. A partir de 2013 la poda terminó en agosto y en 2014 hasta julio. Con Salentein no se usaba plataforma. A la posición 20, contestó que no es cierto, que el encargado Sr. Saez no era correcto. Era muy prepotente. Más que nada hacia las mujeres. Que por esto tuvieron una audiencia con él y el Ingeniero Caverzan en la Secretaría de Trabajo. Ambos las fueron a apurar, decían que eran muy lentas y era el primer día que empezaban a podar. Esto fue en 2014. Los hombres andaban en la máquina y trabajaban al ritmo de la máquina. La tijera de la plataforma es hidráulica. Se fuerza más la mano con la tijera común. Habían dos mujeres más en el trabajo de la cereza. Apuraban a los que estaban con la escalera.

-En tercer lugar absolvió posiciones la Sra. María Angélica Bustos Morales a las posiciones 1 a 3 la actora respondió que es cierto que trabajó en la Chacra N° 128 “Las Cerezas I y II“, que a partir del 26-11-2012 Kleppe S.A adquirió el establecimiento de Salentein Fruit S.A., y que realizó tareas de cosecha de cereza, pero además les hacían hacer otro tipo de trabajos como limpiar las chacras en las orillas externas (no limpieza de yuyos), limpieza de baños, del galpón donde se depositaba las maquinarias. A la posición 4 dijo que hacía raleo de brotes y poda. Este raleo se hace en octubre. Y la poda desde abril hasta agosto. Dos meses mas o menos en mayo y junio. A la posición 5 respondió que no es cierto, que reclamó a fines de diciembre/2013 porque las estaban mandando a hacer trabajos que no correspondían. Que las traían de un lado para otro dentro de las mismas chacras castigándolas si no respondían a alguna orden. Esto era con todos. Que a las mujeres las mandaba con escalera a recorrer cuadro por cuadro a reparar una y otra vez, cuando ya no quedaba nada, y se trabajaba por tanto. Los hombres andaban en las máquinas cosechando y les daban las mejores partes. En las plataformas no había mujeres. Aclaró que la protesta la hicieron las cinco actoras. Que no llegaron a un acuerdo económico. A la posición 6 respondió que si es cierto era unisex. Que había uno cada dos cuadras y por el tema de higiene no se podía ir, solo en las gamelas donde vivían los tucumanos. Las gamelas estaban solo en cosecha. Eran 4 o 5 gamelas. A la posición 7 dijo que es cierto que la limpieza la realizaba la empresa prestataria del servicio, pero no retiraban los desechos diariamente. A la posición 8, dijo que si es cierto la empresa aportaba el personal necesario para el mantenimiento

sanitario. A la posición 9, no es cierto había gamelas. Solo en época de raleo y cosecha. En la poda no. A la posición 10, respondió que no es cierto. A la posición 11, dijo si es cierto se trabaja a nivel del suelo. A la posición 12, si es cierto, pero siempre he trabajado con escalera. A la posición 13, respondió que no les daban guantes. Si tijeras podadoras pero no eran nuevas. Las herramientas nuevas por lo general se las daban a los hombres. Las mujeres usaban lo ya usado. A la posición 14, dijo que no es cierto que el trabajo era el mismo para todos. A la posición 15, dijo que no para la época que ella trabajaba, aunque ahora se usa. A la posición 16, respondió que la cosecha de cereza arrancaba a mitad de noviembre hasta el 21 o 22 de diciembre, y la poda finalizaba a fines de junio o principios de julio. A la posición 17, respondió no es cierto, en agosto no hay poda. Que entre el 30 de junio y 31 de julio siguió la poda, pero a ellas las sacaban antes. A la posición 18, dijo que si es cierto. A la posición 19, respondió si es cierto. A la posición 20, contestó que no es cierto, hubo maltrato de parte del encargado “Pelé” se llama Jorge Saez y de otro un tal Fabio Marín. Dijo que el maltrato consistía en expresiones como “Vos chilena de mierda que hacés”, “andá que sos más lerdá”. Que recibió maltrato pero le paró el carro. Que le dijo que sacara fruta de arriba con escalera “si no te voy a cagar despidiendo”. Se fue con la escalera y le dijo que se iba a quejar. Se lo conté a Alarcón de UATRE. Fue cuando hicieron la queja el conjunto de mujeres. Fue así que apareció Alarcón y se aplacaron un poco las cosas. Eso fue en la cosecha/2013. Aclaró que cuando cambio a Kleppe la cosa se puso así. Antes no lo hacía.

-Por último absolvió posiciones la Sra. María Inés Muñoz Monsalve a las posiciones 1 a 3 la actora respondió que es cierto que trabajo en la Chacra N° 128 “Las Cerezas I y II”, que a partir del 26-11-2012 Kleppe S.A adquirió el establecimiento de Salentein Fruit S.A., y que realizó tareas de cosecha de cereza en el mes de diciembre por aproximadamente 20 o 25 días. A la posición 4 dijo no es cierto, y aclaró que hacía también limpieza de baños, de las piezas de los tucumanos, limpieza de basura de los bordes internos y externos de la chacra, lavado de bins en pleno invierno, recorrer los cuadros ya cosechados por castigo. Que realizaba cosecha de manzana y pera todos los años, raleo de manzana y pera, poda de manzanos y pera y sólo cosecha de cereza. No hizo la poda cerezas. A la posición 5, dijo que es cierto no reclamó. A la posición 6, contestó si es cierto. Había varios baños químicos en la Chacra. Estaban en la playa alrededor del galpón donde guardan los tractores. En la Chacra Cerezas I estan los cerezos y en la II la manzana y la pera. A la posición 7, no es cierto, no realizaban

limpieza si retiraban los desechos diariamente. A la posición 8, dijo que no es cierto. A la posición 9, no es cierto. Había varias gamelas. Alrededor de 4 o 5 por cada lado. En las gamelas habían baños comunes. A la posición 10, respondió si es cierto en poda de manzana y peras. A la posición 11, dijo si es cierto en los casos de poda baja. A la posición 12, es cierto no trasladaba escaleras. A la posición 13, respondió que no les daban guantes y una tijera vieja. A la posición 14, dijo si es cierto, en pera y manzana. Había otra gente que trabajaba en poda de cereza, pero en su caso no. Se que la poda la hacían con escalera. A la posición 15, dijo que si es cierto, no se necesita. A la posición 16, respondió que si es cierto se cosecha hasta fines de diciembre. Dura un mes mes y medio. En navidad a veces estan cosechando. No sabe cuando se realiza la poda. A la posición 17, respondió que no se acuerda, que en su caso no podaba cereza. A la posición 18, dijo que no recibió comunicación por la temporada de cereza, si la de manzana. A la posición 19, respondió que se remite a lo dicho en las anteriores. A la posición 20, contestó que no es cierto, que recibió maltrato e insultos de parte de los capataces Fabio Marin y Pelé Jorge Saez, como “chilena de mierda“, me insultaron que fumaba porro, que era drogadicta porque decían que tenía cara de drogadicta. A algunos hombres los trataban bien, a los muchachos jóvenes no, decían no servían para nada. Que eran unas inútiles. Que las mandaban a limpiar como castigo. Dijo que no se quejó, no sabe de sus compañeras. También dijo que no iban a trabajar los domingos, el lunes las castigaban mandándolas a las mujeres a hacer ese tipo de tareas. Señaló que una vez habló de esto con un recorridor (no recordó el nombre) y no hicieron nada.

El acto continuó con la declaración testimonial del Sr. Celestino Sergio Mondaca, que dijo que trabaja en la Chacra 141 conocida como La Elvira II, que conoce a Mary Bustos, a María Inés Muñoz y Patricia Catalan de la chacra. Que trabaja para Kleppe desde hace 12 años, con tareas de peón vario regador continuo. Que en la chacra trabaja solo peras y manzanas. Que las actoras realizaban trabajos varios: limpieza, juntar frutas, enganchar para tirar la fruta de las plantas, esto mientras duraba la cosecha y la poda. Juntaban fruta del suelo y algunas veces las vio cosechando. Explicó que las mujeres por lo general están aparte del grupo de varones. Cuando las han llamado es para juntar manzanas del suelo y hacer trabajos varios. Dijo que las vio allí hasta hace unos 4 años. Dos de ellas iban a trabajar a la chacra de Cerezas, eran María Bustos y María Muñoz. Dijo que en cosecha venían 40 hombres golondrinas, y las mujeres eran cinco o seis de acá de la zona. Los hombres trabajaban la cosecha y a las mujeres se les asignaba tareas varias. En la poda eran 10 o 12 hombres y la misma cantidad de

mujeres. Aclaró que las Sra. Lipin no las conoce, pero que sabe que son de las chacras de cereza. Dijo que hay un kilometro entre la chacra La Elvira y la chacra Cereza. Dijo que en la chacra La Elvira hay dos gamelas. Refirió que en ocasiones ha notado formas de trato agresivas para con las mujeres. Que hay cosas que a una mujer no se le dice. Que para el hombres son más normales esos comentarios. Que las han mandado a hacer trabajos que no son para mujeres, como correr un bins, movilizar un hierro limpiando el galpón, mover bolsas pesadas. Limpiar el comedor de peones golondrinas o habitaciones. Baldear pisos. Refirió que hay baños químicos y los que usan los golondrinas que tienen baños y duchas. Los químicos se colocan en los cuadros. Apenas llegan ya están los baños, y días después que termina la cosecha vienen a llevarlos. Comentó que la gente no cuida los baños. Al final del día es un desastre. El camión pasa a cambiar el agua no todos los días y el baño hay que limpiarlo todos los días. Que lo han mandado a limpiarlos. Dijo que durante la temporada se utilizan plataformas neumáticas, que generalmente la usan los hombres. Las mujeres van algunas caminando a la par de la plataforma y otras en escalera. Que el capataz hasta el año anterior era Marín. Dijo que vio a las actoras limpiando el baño químico más de una vez, y que en su caso también lo ha hecho.

Siguió el testigo Sr. Daniel Caverzan que declaró conocer a las actoras de la época de cosecha en la cereza, por trabajar en la Chacra Cerezas. Que trabaja para Kleppe desde noviembre de 2012 como Ingeniero Agronomo. Dijo que la Chacra Cerezas I produce solo cerezas que son 24 hectáreas, y Cerezas II solo produce peras, y tiene 8,2 hectáreas. Que el encargado era Jorge Saez, y lo conoce desde 1999. Explicó que las actoras trabajaban en Cerezas I, que realizan básicamente la cosecha de cereza entre el 20/11 al 20 o 22/12 según el año, y después la poda que va entre mediados de abril y finaliza los últimos días de junio. Mencionó que el desbrote se hace en las plantas de cereza para que no las afecte el herbicida. Este trabajo forma parte del periodo de poda, se trabaja con tijera básicamente, no hace falta escalera. Que la altura total de las plantas es de 3,30 metros. Dijo que se hace una poda de invierno y otra de otoño. Esta es cuando la planta tiene hojas, se hace para sacarles vigor a la plantas. Aclaró que las actoras no trabajaron la Chacra Cerezas II. Dijo que las actoras no trabajaron en otras chacras de su incumbencia, aclarando que no esta la 141. Preguntado sobre la plataforma dijo tiene dos en la planta alta y dos en la parte media. La máquina se autopropulsa, y se conduce muy lentamente. Que se le da una capacitación especial al personal para trabajar en la plataforma, los cuidados son distintos. Y que al margen de que tengan la capacidad,

requiere que el grupo sea homogéneo. Que lo que buscan cuando se arman los equipos es que sea homogéneo y no falten. Dijo que tienen 44 personas para la plataforma, el resto de la gente va simultáneamente caminando a la par de la plataforma. Esto ha disminuído los accidentes de trabajo. No recordó haber visto que las actonas hayan trabajado en la plataforma. Actualmente en la chacra hay dos mujeres. Abajo se trabaja con serrucho y tijera. Arriba con tijera neumática. Refirió que no hay diferenciación en el sexo. El esfuerzo es menor con un tijera neumática. Las tijeras manuales se entregan todos los años y al finalizar la temporada se reintegran. Todos los años se reemplaza el 40% de las tijeras, porque están usando unas suizas muy costosas a las que les cambian los elementos y son la de mejor calidad que hay en el país. El promedio de duración útil es de dos años. Preguntado si sabe porqué las actonas dejaron de trabajar para la empresa, dijo que llama la atención que hayan sido exclusivamente cinco mujeres. Señaló que en ese momento se hizo un balance donde se evaluó el año 2013 y 2014, se analizó el rendimiento y ausentismo, y una serie de factores y del rendimiento promedio sobre 100 o 110 kilos diarios, el de estas personas era de 40 kgs. De eso depende un montón de otros procesos y a pesar de haber hecho capacitaciones, no hay rendimiento duro. Cuando esos puestos anexos están ocupados y no se pueden reconvertir, hubo que despedirlas porque el rendimiento era bajo. El ausentismo era uno de los factores que se evaluaba. No se hace una evaluación parcial de un solo momento. Se hizo evaluación de 2012 y 2013. Hay muchas mujeres trabajando en las chacras. En ese momento se despidieron 4 mujeres de la chacra Margarita que hacían cosecha de fruta de industria (juntada del suelo) cuyo valor es ínfimo y ya no se junta más. Y de esa chacra solo ellas cinco. Refirió que en esa chacra no hay gamelas, que se habilitó una recién en el 2017. Los baños químicos son limpiados por la gente misma del sistema. Que los entregan con dos limpiezas semanales incluidas, la gente los utiliza solo para la cosecha. Dijo que no tuvo conocimiento de que alguna de las actonas haya tenido problemas con Saez. Aclaró que el trabajo los días domingos era optativo. La cosecha de cerezas es muy percedera. Sin embargo no es normal el trabajo el domingo. Dijo que la temporada de poda de 2014 finalizó el 30 de junio. Comentó que es quien da las instrucciones al encargado para éste las baje al personal. Si alguno de los baños se ensució se transporta al lugar en que se lavan los tractores para su limpieza. Aclaró que se trata de un lavado exterior. Que siempre hay baños de reserva, se van rotando. Se trabaja con 10 baños y 4 de reserva. Comentó que es quién hace la evaluación de rendimiento. Dijo que se trata del rendimiento de estructura del equipo sobre plataforma. Las actonas tenían mucho

ausentismo. Preguntado si participó en la ST por alguna audiencia, dijo no recuerda si antes o después de la desvinculación, y tampoco recuerda el motivo.

El testigo Leandro Ceferino Lezama declaró que trabajó en la Chacra 141 desde 2011 a marzo de 2014. Que hizo tareas de poda, raleo y cosecha. Lo echaron y tiene un juicio en trámite. Declaró que a las actoras las veía cuando trabajaban como cosechadoras. Juntaban manzanas del suelo. Las llamaban para limpiar baños, las piezas de los tucumanos o juntar papeles a la orilla de la ruta o el galpón donde están las herramientas y los tractores. También a lavar bins. Sabían estar mojadas, esto era tanto en cosecha como raleo. Dijo que supone que hacían ese trabajo porque lo necesitaban. Que sólo puede decir que les pedían que fueran a hacerlo un tal Pelé. Se los decía de mala manera. Aclaró que ha estado en la chacra Cerezas cosechando. Que lo escuchó a Pelé decirle “vos sos sorda andá a limpiar tal o cual cosa“. Las tres cosechaban en las cerezas. A Lipin también la vio cosechando cerezas. Mencionó que estaban en la Chacra 141 y las sacaban para ir a la chacra de cerezas para hacer esos trabajos. En la Chacra 141 había otra chica más que también mandaban. En la chacra Cerezas no había gamelas, si baños químicos. Había un baño cada dos cuadras. Explicó que en su caso lo llamaban desde enero a abril para la cosecha en Chacra 141, y en diciembre para cosechar cereza. Después de la producción de manzanas había poda y raleo en la Chacra 141. Al terminar el raleo iban a la cosecha de cereza. Refirió que a veces cosechó cerezas en plataforma porque era muy rápido. Dijo que a Bustos y Muñoz las vio limpiando los baños químicos en la Chacra 141, y las Lipin en Cerezas.

Continúo, el acto con el testigo Eduardo Cecilio Prado quien declaró que las actoras fueron compañeras de trabajo en la cereza en Kleppe. Que trabajó para la empresa hace 6 años, como recorredor. Aclaró que sus tareas son logística, y control de gestión. Que los capataces le pasan el parte a partir de la coordinación dispuesta por Caverzan. Las actoras cosechaban cerezas. Eventualmente algunas como Lipin y alguna más podaban. Que le parece que Catalan si. Dijo que las indicaciones para la poda las daba el ingeniero. Que si hay plantas con mucha hoja se empieza a podar por abajo y se hace con plataforma con la gente capacitada, que lleva otro cuidado en el manejo. La actoras realizaban poda manual, o entresacado de ramas. Aclaró que no va todos los días. Que con el tiempo identifico a las personas que están en plataforma porque estan siempre los mismos. Practicamente hoy se poda con las 4 personas que van en la plataforma. Esta se mueve autopropulsada, con una velocidad acorde a lo que necesita el operario. Dijo que en cosecha no se usa porque no da resultado. El trabajo mecanizado requiere un cierto

entrenamiento y entre ellos se busca una coincidencia en el ritmo de corte. Pasa a ser casi automatizado y la selección del compañero es coordinado. Es un equipo donde la maquinaria forma parte del todo. La gente que poda por abajo usa tijeras manuales, que se les entregan nuevas o reparadas. Si no están condiciones se le pide al capataz el cambio o reparación. Cerezas I tiene unas 24 hectáreas plantadas aunque la chacra es de 30 hectáreas. Que las plantas se van renovando permanentemente porque son de corta duración. Cerezas II deben ser 8 hectáreas, pero no tiene cerezas sino peras y manzanas. Que se termina a fines de junio la temporada de poda. Preguntado de porque se decidió despedir a cinco mujeres todas juntas, respondió que en la chacra sigue habiendo mujeres. En poda se mecanizó el trabajo y se necesita menos personal. El cambio de conducción con menos gente rinde más. Dijo no recordar el tema del ausentismo. Dijo que fueron evaluando con el ingeniero la necesidad de rendimiento del trabajo en plataforma. En el primer año y segundo fue creciendo, y el tercero fueron mostrando mejores rendimientos hasta estabilizarse el tercer año. Explicó que en la plataforma trabajan cuatro personas arriba, dos abajo y dos en el medio. Para el trabajo manual se necesita más gente y más tiempo. Que una hectárea hoy la están haciendo con 15 o 17 jornales. Antes con 22 jornales. El trabajador hace la zona baja sin escalera y la plataforma hace poda media y alta. Dijo que trabajan mujeres en la plataforma, como Marcela Hernández, de la misma época en que estaban las actoras. Que en la chacra cerezas quedaron unas 6 mujeres trabajando, Marcela Hernández, Paola Velazquez, Berta Muñoz, Betiana Henriquez y dos o tres más cuyos nombres no recordó. Después entraron mujeres para cosecha. De poda solo Marcela. Dijo que en 2017 se hicieron gamelas en las chacras Cerezas I y II. Había solo una vivienda donde vivían Don Acosta y la casa del capataz. Sobre los baños químicos dijo que tenían 6, 4 para hombres y 2 para mujeres con dos limpiezas semanales. Al principio de la temporada solían pedir una limpieza adicional. Preguntado sobre si las actoras le reclamaron por malos tratos del capataz o encargado, respondió que no, jamás. Que los baños de varones son manguereados por un operario, y están todos distribuidos en el campo.

El testigo Jorge Basilio Yanquitru declaró que trabajó hasta 2014, estuvo 5 años y lo despidieron. Trabajó en Chacra 141 y lo llevaban a Las Cerezas. Que hizo otros trabajos como limpiar o atar. Dijo que cada tres meses le renovaban el contrato en la Chacra 141, haciendo todo tipo de tareas. Podaba, raleaba, cosechaba, en las dos chacras compartió tareas con las actoras. Comentó que a las mujeres les hacían hacer tareas pesadas para que renunciaran. Ya con Salentein. Tareas como limpiar afuera de las

chacras. No les daban elementos para limpiar y proteger las manos. Esto era en ambas chacras. En su caso hacía la poda en la Chacra 141, y en cerezas la cosecha. Dijo que usaban escaleras para podar. La plataforma era para algunos.

La testigo Luciana Iveth Monsalve contó que trabajó para Kleppe hasta octubre/2013. Fue despedida sin causa. Dijo que tiene juicio por accidente de trabajo con la empresa y la ART. Que realizó tareas de poda, raleo y cosecha en la Chacra 128 llamada "Cerezas", dedicada sólo al cultivo de cerezas. Dijo que en tiempo de cosecha de cerezas las actoras trabajaron con ella. Bustos y Muñoz pertenecían a la Chacra 141. Que Lipin y Catalan pertenecían a la Chacra 128, pero salían a otras chacras como la Cerezas II. Que la poda la hacían en la Chacra 128 con Lipin y Catalan. Y Muñoz y Bustos podaban en la Chacra 141. Dijo que el capataz de la Chacra 128 se llama Jorge Saez y le decían Pelé, que era muy grosero para tratar con mujeres. Era autoritario, y faltaba el respeto. Que reclamaron muchas veces en el sindicato por el trato del encargado. Dijo que su actitud era malos tratos verbales como "si no trabajan las viejas les voy a echar flit", "estas viejas de mierda no sirven para nada", "porqué no se van a su casa". Silvaba llamando a una mujer para que viniera y se jactaba para que se rieran. En la cosecha, se paraba en la punta de la fila las hacia bajar a las mujeres y las mandaba a juntar basura fila por fila, para que todos se rieran. Que en su caso que es de nacionalidad chilena, le decía "vos muerta de hambre, si no te apuras te rajo". Dijo que con todas las mujeres era jodido y ellas le tenían miedo. Algunas llegaban a llorar. La plataforma para podar la utilizaban los varones. Las mujeres con la escalera. Dijo que Saez trataba mal a las mujeres, más que a los hombres. Que fueron al gremio y a la Secretaría de Trabajo a quejarse, y no pasó nada. Para la poda dijo que utilizaban tijera y serrucho en malas condiciones, que las terminaban arreglando en casa. Esto porque si no le incidía en el rendimiento y porque si las devolvían les entregaban otras en condiciones parecidas. Que las mandaban a hacer otras tareas como limpiar piezas, levantar basura, lavar baños. Dijo que en cosecha también hacían estas tareas de limpieza. En la chacra Rogmanoli por ejemplo había gamelas y había que limpiar. Dijo que vio a las actoras limpiando los baños químicos. Saez les dio la orden. Que Saez siempre maltrató a la gente, y después del reclamo fue peor. Se desquitaba.

En audiencia continuatoria, se recibió la testimonial de Basilio Miguel Montecinos declaró que trabajó para Kleppe en una sola temporada de poda. Que dos de las actoras fueron compañeras de trabajo. Que cuando ingresó todavía estaban las hojas verdes. Puede haber sido abril y estuvo hasta que se terminó fue en la chacra de cerezas

exclusivamente. Que se accidentó y lo mandaron al Hospital. Pelé era el encargado de la chacra. Que le dijeron que era un inútil e ignorante y que la siguiente CD que le enviara me iban a dejar en un pozo. Por eso no hizo reclamo. Que por ello tuvo conflictos con su hermana por que su cuñado trabajaba allí y le hicieron amenazas a través de él. Puede haber sido en ciclo 2014, según las actoras trabajaban en temporada. Que después de las amenazas del ingeniero y Saez solo siguió trabajando una semana más. Antes y después de la amenaza encontró diferencias en el trato. Al ingresar no le daban trabajos tan pesados y le explicaban bien. Después lo mandaron al peor cuadro, con la peor escalera. La diferencia también se hacía con otros trabajadores. Que Pelé se ponía por encima de todos. Lo hacía fundamentalmente con la mayoría de las mujeres. El tenía sus preferidos para los trabajos. El trabajo en plataforma los hacían los preferidos, porque el trabajo es mucho más liviano. Que su hermana era la única mujer sobre plataforma. El trabajo con escalera era más pesado y de mayor exigencia. Que después de la denuncia el lugar adonde lo mandaron era un cuadro con yuyos muy altos. Que ha visto a las actoras con bolsas para juntar basuras, y tachos. Que había un solo baño químico porque lo exigió el personal y lo pusieron cuando ya se estaba yendo. Que no vió gamelas. Que cuando se fue Pelé le dijo que era el final de la temporada. Que con el accidente del ojo estuvo dos días convalescente. Que después tuvo una tendinitis en la mano, eso fue una semana más. Esta dolencia la tuvo en la mano derecha justamente por el uso de la herramienta. Refirió que Saez era mal arriado sobre todo con las mujeres.

II.- Establecidas de tal modo las circunstancias fácticas, corresponde me expida sobre el derecho aplicable al caso (Art. 53 inc. 2 ley 1504).

El conflicto planteado por las partes se enfoca en dos reclamos puntuales que realizan las trabajadoras, estos son, 1) la indemnización por daño moral derivada del trato discriminatorio recibido a lo largo de la relación laboral, invocando a tal efecto la Ley 23.592, y 2) los días caídos por la temporada de poda 2014, la que dicen continuó, después de que les comunicaran la finalización de temporada y posterior extinción del vínculo.

Respecto del punto 1) la indemnización por daño moral derivada del trato discriminatorio, es dable, hacer saber a las partes que el análisis y solución del planteo, lo habré de juzgar desde la perspectiva de género, tal como lo dispone la amplia normativa convencional y constitucional, así como la legislación nacional y provincial, a partir de la sanción de las Leyes 23.592 y 26.485.

Es sabido que en el orden internacional, el Estado argentino se ha comprometido a

garantizar una tutela judicial efectiva y ésta no puede concretarse sin un abordaje de las controversias que incluyan al enfoque de género ya que, de estar éste ausente, la garantía de igualdad y no discriminación no puede concretarse en derecho vivo y quedaría reducida a una mera expresión de deseos.

El plexo normativo involucrado es vasto y la aplicación de la garantía de igualdad y no discriminación por razones de sexo o género no es posible si no existe una protección multinivel, es decir, que abarque en todas las fuentes normativas: las nacionales, las internacionales y los principios pro persona y favor libertatis.

Así tenemos que la garantía constitucional de igualdad y no discriminación comprende no solamente a la igualdad formal, captada por el art. 16 de la CN, sino también a la noción más amplia de la igualdad como no sometimiento. Esta última faceta de la igualdad se emplaza fundamentalmente en el artículo 75 inciso 23 de la CN, arraigada en la idea de la desigualdad estructural, o sea, la que estima “relevante la situación de la persona individualmente considerada pero como integrante de un grupo sistemáticamente excluido” (SABA Roberto, (Des) Igualdad estructural, disponible en <http://w.w.w.pensamientopenal.com.ar/system/files2014/03/doctrina38411.pdf>, compulsado el 19-12-2019) en la realidad viva de los hechos que acontecen en el cotidiano, dimensión de la igualdad que es la que legitima las acciones afirmativas de fuente jurisdiccional como contenido de las condenas con “vocación transformadora” del estado de cosas. Por otra parte, la protección constitucional del trabajo incluye la garantía de “igual remuneración por igual tarea” (art. 14 bis CN).

En cuanto a las normas internacionales, la garantía de igualdad y no discriminación en razón de sexo o género está presente en diversos tratados de derechos humanos de rango constitucional (art. 75 inc. 22, segundo párrafo CN). En concreto en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (arts. 2º y 7º); en la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 (arts. 1.1., 17.4, y 24) y en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW- (arts. 2º, 3º y 5º a 16).

A los citados instrumentos deben sumarse los otros tratados internacionales que, aunque sin integrar el bloque de constitucionalidad federal, tienen jerarquía superior a las leyes domésticas (art. 75 inc. 22, primer párrafo, CN). Así, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará de 1994, ratificada por la ley 24632 de 1996 (art. 6º, inc. a).

En lo que atañe específicamente a la disciplina laboral, son fundamentales los

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre los que encuentran: el n° 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor (1951), ratificado por el decreto-ley 11.595/56; el N° 111, relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación (1958), ratificado por la Ley 17.677 de 1968, y el N° 156 (1981) sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidad familiares, ratificado por la Ley 23.541. Más recientemente fue adoptado el Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso (2019), que incluye la protección respecto de aquellas conductas que se dirigen contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluido el acoso sexual.

Después tenemos las normas internas de carácter general, tales como la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios, que ordena “dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización” y “reparar el daño moral y material ocasionados”, y la Ley 26.485 sobre Protección Integral a las Mujeres y su decreto reglamentario 1011/2010. Después tenemos normas específicas si se trata de una relación laboral privada o de empleo público, que eventualmente serán tratadas en el caso en concreto.

La Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales constituye una normativa central para el tratamiento con perspectiva de género de los casos sobre violencia que acceden a la jurisdicción, entre ellos los que ocurren en el ámbito del trabajo. Esta Ley es una norma de orden público que se aplica en todo el territorio argentino.

En este marco, la pauta de la “amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados” (art. 16, inc.i) es medular cuando se trata de violencia de género en las relaciones de trabajo.

Como señala la Dra. Gabriela Alejandra Vázquez “... Es importante tener presente que en materia probatoria, a las controversias laborales que involucran violencia de género se le aplican las reglas de las cargas dinámicas, porque la violencia contra la mujer es una especie de discriminación. En ese marco, la Corte Suprema Argentina, en el precedente “Pellicori”, del 15 de noviembre de 2011, ha dicho que, cuando se arguye discriminación: “Resulta suficiente 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 discriminatorio la prueba de que

éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación” (Fallos: 334:1387), doctrina que ha reiterado en la causa “Sisnero”, del 20 de mayo de 2014 (Fallos : 337:611) y “Varela”, del 4 de septiembre de 2018 (Fallos 341:1106), entre otros. Esta pauta jurisprudencial armoniza con la que fue fijada por el decreto reglamentario 1011/2010 y tiene fundamento en el contexto de desigualdad estructural captable en el mundo del trabajo en relación con las mujeres u otras identidades de género a raíz de la persistencia de los estereotipos a los que ya hemos aludido. Un indicio también puede surgir de un único testigo, el que no debe ser desechado si sus dichos merecen fe de acuerdo a la sana crítica, máxime si se tiene en cuenta que en materia laboral le difícil a la persona trabajadora lograr que sus compañeros/as de trabajo comparezcan a declarar...” (“Tratado de Géneros, Derechos y Justicia”, Derecho del Trabajo, “Juzgar con perspectiva de género. La ley 26.485 como herramienta potenciadora de Buenas Practicas, Edit. Rubinzal Culzoni, pág. 323 y sts.).

Desde esta mirada del tema pasará a analizar las pruebas recolectadas en la causa, así se acreditó:

a.- Que las actoras Sras. Lipin y Catalan trabajaron solamente en Chacra N° 128 denominada “Cerezas I”, realizando tareas de poda y cosecha.

b.- Que las actoras Sras. Bustos Morales y Muñoz Monsalve trabajaron en las dos Chacras la N° 128 y la N° 141 "La Elvira" de Guerrico, la primera con producción de cerezas (24 hectáreas), y la segunda con producción de peras y manzanas (8 hectáreas)-realizando tareas de poda, raleo y cosecha ( según absolución de posiciones de ambas actoras y declaraciones testimoniales de Mondaca, Lezama y Monsalve)

c.- Se acreditó que las Sras. Lipin también realizaban tareas de limpieza de los baños químicos en cosecha que se colocaban de 6 a 10 a lo largo de los cuadros de la chacra, que si bien la empresa proveedora del servicios juntaba los desechos y realizaba limpieza esto era dos días por semana. También realizaban tareas de recolección de residuos en la chacra y en la parte externa de la chacra. (absolución de posiciones y dichos de los testigos Mondaca, Lezama y Monsalve).

d.- Que en los casos de las Sras. Bustos Morales y Muñoz Monsalve a más de las tareas culturales para la que fueron contratadas, se le ordenaban y cumplían tareas de limpieza de los baños químicos en ambas Chacras, y de las gamelas o habitaciones de los trabajadores de temporada en la Chacra N° 141.

e.- Se acreditó que en la Chacra N° 128 Cerezas I, el trabajo de poda se realizaba con una plataforma neumática autopropulsada de dos niveles, donde realizaban el trabajo un

grupo de trabajadores capacitados para una la tarea de manera sincronizada y pareja. (dichos de los testigos Caverzan y Prado).

d.- Que el trabajo en plataforma sólo se asignaba a los trabajadores masculinos, o a los preferidos del capataz de la Chacra Sr. Jorge Saez, como la hermana del testigo Montecinos. (dichos de los testigos Mondaca, Monsalve y Montecinos).

e.- Que al resto y a las mujeres se les asignaba las tareas de poda a pie con tijera y escalera, a la par de la plataforma. (absolución de posiciones, y declaraciones de Mondaca, Lezama, Monsalve y Montecino)

f.- Que el encargado o capataz de la Chacra N° 128 Sr. Jorge Saéz, a quien le decían “Pelé”, era prepotente e incorrecto, y profería maltrato verbal predominantemente hacia las mujeres, cuestión en la que coinciden las actoras absolventes, al momento de responder la posición 20 de pliego de posiciones acompañado por la demandada y que fuera glosado a fs. 254 de autos. Así la Sra. Juana Lipin dijo que les decía malas palabras como “Dale hija de puta”, la Sra. Bustos Morales mencionó frases como “vos chilena de mierda que hacés”, “andá que sos más lerda”, y la actora Muñoz Monsalve refirió insultos como “chilena de mierda”, que la insultaban con dichos como que fumaba porro, que era drogadicta o que tenía cara de drogadicta.

En el mismo sentido, la testigo Luciana Iveth Monsalve declaró que el capataz de la Chacra 128 que se llama Jorge Saéz y le decían Pelé, era muy grosero para tratar con mujeres. Que tenía malos tratos verbales como “si no trabajan las viejas ley voy a echar fly“, “estas viejas de mierda no sirven para nada“, “porqué no se van a su casa“. Que silbaba llamando a una mujer para que viniera y se jactaba, para que se rieran. En la cosecha, se paraba en la punta de la fila, hacia bajar a las mujeres y las mandaba a juntar basura fila por fila, para que todos se burlaran. Que en su caso que es de nacionalidad chilena, le decía “ vos muerta de hambre, si no te apuras te rajo“.

El testigo Celestino Sergio Mondaca manifestó que las mujeres por lo general están aparte del grupo de varones. Que en la temporada de cosecha habían 40 hombres golondrinas, y las mujeres 5 o 6 de la zona. Los hombres cosechan y a las mujeres se les asignaban tareas varias. Preguntado si había diferencia de trato entre los compañeros varones y mujeres, dijo que observo en ocasiones formas agresivas con las mujeres. Que hay cosas que a una mujer no se le dice. Para el hombre son más normales los comentarios. Refirió que las mandaba a hacer trabajo que no son para mujeres, como correr un bins, movilizar un hierro limpiando el galpón, mover bolsas pesadas. Las mandaban a limpiar el comedor de los peones golondrinas o habitaciones, a baldear

pisos, y limpiar baños químicos.

El testigo Basilio Miguel Montecinos declaró que el Sr. Saez era muy mal arriado sobre todo con las mujeres.

g.- Que, interrogados los testigos ofrecidos por la demandada si saben los motivos por los que las actoras dejaron de trabajar para la empresa, estos declararon:

- El testigo Daniel Caverzan Ing. Agronomo de la empresa- respondió que le llama la atención que se hayan despedidas exclusivamente cinco mujeres. Señaló que en ese momento se hizo un balance donde se evaluó el año 2013 y 2014, se analizó el rendimiento, ausentismo, y una serie de factores y del rendimiento promedio sobre 100 o 110 kilos diarios, el de estas personas era de 40 kgs.. Después dijo que las actoras tenían mucho ausentismo.

-A su turno, el testigo Eduardo Cecilio Prado Recorredor- respondió que en la chacra sigue habiendo mujeres. Que en poda se mecanizó y se necesitaba menos personal. El cambio de conducción, con menos gente rinde más. Y preguntado si quedaron mujeres después de aquel despido, contestó que en poda solo Marcela Hernández, y para la cosecha de Cereza unas 6 mujeres, Marcela Hernández, Paola Velazquez, Berta Muñoz, Betiana Henriquez y dos o tres más que no recuerda.

A esto debo agregar que la parte actora ofrece como prueba instrumental la exhibición del legajo personal de las actoras, de las planillas diarias y de asistencia, las que no fueron exhibidas por la demandada, en consecuencia la parte actora pidió se aplique el apercibimiento del art. 42 de la Ley 1504.

Respecto de las actuaciones administrativas habidas en torno a presuntas denuncias de maltrato del encargado, las mismas no fueron encontradas por el organismo conforme informe de fs. 250. No obstante, tanto las actoras como la testigo Monsalve dieron cuentas de la tramitación de esas actuaciones.

Así el estado de cosas, debo decir que llego a la conclusión de que, tal como afirman las actoras, estas fueron objeto de tratos discriminatorios por motivos de género, tanto del lado de la empresa, como de la cara visible y autoridad de la empleadora en la Chacra el Encargado Sr. Jorge Saez.

A los fines de este análisis la CSJN al resolver en la causa “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Publico de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo” (Sentencia del 15-11-2011, Fallos 334:1387), estableció principios procesales relativos a la distribución de la carga de la prueba que proyecta la Ley 23592 en las situaciones en que se controvierte el motivo real de un acto particular tildado de discriminatorio. Así,

la Corte dijo que, para la parte que afirma dicho motivo, resultará suficiente 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 este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

En función de esto estoy en condiciones de decir que se encuentra acreditado que el despido directo sin causa decidido por la empleadora demandada respondió a cuestiones de género, pues desde el vamos resulta llamativo que la extinción del contrato fuera respecto de las cinco actoras mujeres. Los motivos implícitos con los que pretendió justificar el despido a través de los dos testigos ofrecidos que declararon en la causa, los Sres. Caverzan y Prado, con dichos como que se evaluó entre los años 2013 y 2014 rendimiento, ausentismo o mecanización de las tareas, no fueron del todo convincentes, pues hasta a ellos les llamo la atención.

En tal caso la demandada bien pudo acreditar la evaluación de rendimiento que se hizo de todo el personal de las Chacras 128 y 141, y qué parámetros se consideraron a tal evento, de manera que nos permitirá tener una visión comparativa de que no respondió a su condición de mujeres, sino a todos en un plano de igualdad. Sumando a esto que se acreditó con los dichos de los testigos que las actoras eran interrumpidas en sus tareas, para asignarles tareas adicionales que no eran para las que fueran contratadas, mermando así su rendimiento.

En cuanto al ausentismo no se acreditaron planillas de asistencia, ni el legajo personal de cada actora, o eventualmente certificados médicos que muestren sus inasistencias al trabajo, ni si las mismas estaban o no debidamente justificadas. Ni tampoco acompañó un registro o planilla comparativa de todos los dependientes de la chacra en los periodos evaluados año 2013 y 2014 que mostrara los niveles de ausentismo, todo lo cual me lleva al convencimiento que el despido respondió a cuestiones discriminatorias de género.

También quedó demostrado que en el ámbito de trabajo de ambas chacras predominaba un trato discriminatorio por motivos de género, más allá de había un trato desigual entre los trabajadores, uno de los testigos señaló que había “preferidos” para asignarles tareas. Por otra parte, considero que también se ha acreditado acabadamente el trato discriminatorio y misógino de quien comandaba al personal de la Chacra el Sr. Jorge Saez, así se demostró su continuo destrato a las mujeres, los insultos y maltrato verbal, la asignación de tareas de limpieza de distinto tipo por su condición de género.

Sin que resulte atendible la excusa de la empleadora de qué no denunciaron o informaron sobre los malos tratos, si es evidente que se desentendían de ese tipo de problemas, así se puede inferir de las declaraciones de los testigos por ellas ofrecidos. Pero más allá de esto es sabido que las víctimas de violencia o discriminación, callan y toleran situaciones en el ámbito laboral, por el temor cierto e implícito al despido.

La OIT define a la violencia en el lugar de trabajo como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante lo cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.

Dicho esto, es evidente que las actoras sufrieron violencia de género a lo largo de la relación laboral habida con la empresa Kleppe S.A., desde la asignación de tareas, de herramientas, remuneraciones que fueron generando reclamos en ST, hasta al momento de la extinción, que se la indemniza en menos. Lo que se agudizaba en el ambiente de trabajo en el día a día con la convivencia cotidiana con el encargado Sr. Saez, quien en un cuestionable obrar ilícito, maltrataba a las mujeres, impidiendo su desarrollo profesional, pues siempre les asignaba trabajos inferiores o denigrantes, a más de los humillantes ataques verbales y burlas, que provocaron indudablemente el daño moral reclamado con directo nexo causal en las situaciones acreditadas en autos.

Esto en claro incumplimiento de las normas convencionales y constitucionales citadas supra, y en ámbito específico del derecho de trabajo, con lo previsto en el art. 81 de la LCT, aplicable por remisión de la Ley 26727, que expresa: “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

A esto debo agregar, que el Código Civil vigente al momento que suceden los hechos denunciados- prevé en su art 43: “Las personas jurídicas responden por los daños que causen quienes las dirijan o administren, en ejercicio o con ocasión de sus funciones. Responden también por los daños que causen sus dependientes o las cosas, en las condiciones establecida en el Título: “De las obligaciones que nacen de los hechos ilícitos que no son delitos”. Y consecuente con ello el art. 1113 en su primer párrafo dispone: “ La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a

su cuidado...”.

La reparación pecuniaria por el daño moral padecido deviene como alternativa de la misma norma general 23.592 y como correlato del deber genérico de no dañar a otro. Del mismo texto de la legislación aplicable, surge que la víctima de discriminación podrá optar por la forma de ser reparado, entre las alternativas que se mencionan a continuación: petitionar que se deje sin efecto el despido discriminatorio, petitionar el resarcimiento integral de los daños ocasionados o en todo caso, efectuar una petición que contenga ambos requerimientos.

En parte pertinente, dispone el art. 1 de la ley 23.592: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre las 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...”.

En este caso las actoras reclaman en este marco la reparación de daño moral, a los fines de la determinación del “quantum” indemnizatorio, aun no existe un mecanismo de cuantificación del mismo, es decir un método que fije una serie de reglas claras para que se determine una suma resarcitoria que sea justa. De la misma manera, se deberá al caso concreto, es decir, cuáles fueron los hechos acreditados que brinden en cada caso- la posibilidad de mensurar de manera adecuada el daño padecido por el trabajador discriminado.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo que para la fijación del quantum de este rubro ha de tenerse en cuenta su carácter resarcitorio, la índole del hecho generador de la responsabilidad y la entidad del sufrimiento causado, como así también, que no tiene necesariamente que guardar relación con el daño material. (“Mosca, Hugo A. c/Provincia de Buenos Aires y otros” de fecha 06-03-2007, L.L. 2007-B-259)

Como lo explican Dres. López Mesa y Trigo Represas en “Tratado de la Responsabilidad Civil- Cuantificación del daño”, Editorial La Ley, Edición 2006, pag. 115: “...La indemnización por daño moral tiene carácter de bien propio y no ganancial, desde que su objeto es indemnizar el quebranto que supone la privación o disminución de aquellos bienes que poseen un valor fundamental en la vida del hombre, tales la paz, la tranquilidad de espíritu, la libertad individual, la integridad física, el honor y los más caros afectos...No implica ello que se le esté pagando el dolor, sino que se intenta con ello aplacar el sufrimiento de la víctima, buscando que con ello la víctima se distraiga,

ocupe su tiempo y su mente en otra cosa distinta que mortificarse y así supere su crisis de melancolía. Un sucedáneo o placer compensatorio o sustitutivo no representa el dolor, sino que es un medio para combatir los males creados por el dolor (tristeza, apatía, tensión nerviosa, etc.)...".

Sin lugar a dudas, una de las estimaciones más difíciles de realizar ya que como ser individual y no fungible que es la persona humana, cada agravio moral tendrá una repercusión personalísima. La misma naturaleza da cuenta de que unos son mas fuertes y otros mas susceptibles al sufrimiento, de suerte tal que, a falta de elementos individualizadores de la magnitud y trascendencia que en la violencia y discriminación produjo a las actoras comparándolo con un término medio imaginario, del que necesariamente he de partir, lo estimo prudencialmente en \$ 40.000,00.

Evalúo el importe del daño extrapatrimonial al día de la fecha.

Es innegable el desgaste emocional, cercenamiento de su paz y tranquilidad de espíritu y la lesión de su honorabilidad frente a si y a sus compañeros, tener que soportar tratos arbitrarios, destrato y maltrato verbal en el ámbito laboral todo por necesidad de trabajo, cuando legítimamente como todo trabajador tenía derecho a un trato digno e igualitario, en iguales condiciones.

Los componentes que introducen en su demanda las actoras para establecer el importe del daño moral donde señalan situaciones discriminatorias de parte de la empresa, como no respetar las tareas para las que fueron contratadas, la asignación de labores denigrante, como ser la limpieza de los baños y el aseo de las habitaciones principalmente en temporada, con el consecuente perjuicio en su productividad o rendimiento. A lo que se suma el maltrato interpersonal del encargado de la chacra, con maltratos psicicos, provocados por insultos agraviantes y desvalorizantes de sus personas, a más de evidente discriminación por motivos de género.

La estimo al día del dictado de esta sentencia pues en \$ 40.000 (se reclamaban hace seis años \$ 10.000). En cuanto a los intereses aplicables al daño moral se expidió el STJRN en autos “ Barros Luisa del Carmen c/ QBE Argentina ART S.A. S/Accidente de Trabajo“ (Expte. 28504/16-STJ) Sentencia del 05/09/2017 donde dijo: “... que el único agravio a resolver en estos autos- versa sobre la fecha a partir de la cual se deben computar los intereses en el daño moral, y, en tal sentido, considero aplicable jurisprudencia de este Cuerpo, la cual sostiene que: “lo resuelto se encuentra de acuerdo a lo establecido en el precedente Loza Longo, donde se ha dicho: No puede soslayarse que cuando se reclaman deudas de valor “ los jueces fijan el monto de la indemnización

teniendo en cuenta los valores de reposición al momento de la sentencia“ (conf. Borda, G.A. Tratado de Derecho Civil, Obligaciones, T.I. Ed. Perrot, Bs. As., 1976). La deuda de valor permite la adecuación de los valores debidos y su traducción en dinero al momento del pago, proceso que puede contemplar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, razón por la cual se ha entendido que no se encuentran alcanzadas por el principio nominalista, siendo susceptibles de experimentar los ajustes pertinentes que permitan una adecuada estimación y cuantificación en moneda del valor adeudado al tiempo del pago ( conf. Pizarro, R.D.-Vallespinos C.G. Instituciones de derecho Privado. Obligacione, T. I. N° 163, ps. 372/375, Hammurabi, Bs. As., 1999). Tal especial circunstancia, que se configura sólo cuando la determinación del monto depende de la estimación judicial -vale decir, no necesariamente en todo supuesto de responsabilidad civil extracontractual, pues un reintegro de gastos, verbigracia, no se hallaría alcanzado por la excepción -conlleva necesariamente la aplicación de la tasa que es propia de una economía estable, o tasa de interés puro, que según se estima debe oscilar entre el 6% y el 8% anual. Una solución contraria podría causar una seria alteración del contenido económico de las sentencias pues la tasa activa, vale decir, la que cobra el banco a sus clientes, contiene un componente tendiente a compensar la depreciación de la moneda que, por consiguiente, se superpone en términos de indemnización, con la determinación cuantitativa del monto de daño, que se realiza al tiempo del dictado de la sentencia y conforme los valores que rigen a esa fecha (conf. Alterini, A “ La Corte Suprema y la tasa de interés“, LA LEY, 1994-c-801/804; Chiaromonte, J.P., “Convertibilidad, desindexación y tasa de interés“, ED, 146-321/338). (STJRNS1 “LOZA LONGO“ Se. 49/10). Con lo cual, según lo expresado en dicha oportunidad, cuando las sumas de condena representan obligaciones de valor cuantificadas al momento de la sentencia, no existe ningún impedimento de aplicar a las mismas una tasa pura de interés, desde el momento en que el perjuicio se produjo y hasta la fecha de la sentencia de Primera Instancia; ya que la misma está destinada a retribuir el uso del capital. Así se ha sostenido que:“Los intereses de una indemnización de daños deberán computarse desde la producción del perjuicio hasta el pronunciamiento apelado a una tasa del 8% anual, como tasa pura, dado que resulta suficientemente compensatoria ante una deuda de valor fijada a valores actuales, y desde entonces hasta el efectivo pago a la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina“. (CNACiv. Sala I, Se. Del 27/06/2014, La Ley On line, AR/JUR738821/2014). (STJRNS1 “TORRES“ Se. 100/16;

“ALDERETE“ Se. 46/17). En definitiva, dado que en el caso de autos el monto de condena por daño moral se estableció al momento de la sentencia, los intereses se deben computar de conformidad a lo ya establecido por este Cuerpo en los precedentes aludidos; esto es la suma que se le reconoció se le debe adicionar una tasa de interés que debe oscilar entre el 6% y el 8% anual desde el hecho hasta la sentencia de Cámara y desde allí hasta el efectivo pago tasa activa conforme los precedentes “Loza Longo“ Se. N° del 27-05-10, “Jerez“ Se. N° 105 del 23-11-2015 y “Guichaqueo“ Se. N° 76 del 18-08-2018...“-

Sin perjuicio de dejar a salvo que los intereses posteriores a la fecha hasta la cual aquí se calculan (30-11-2021), habrán de devengarse en las condiciones de "Fleitas", o a las tasas que estipule el STJRN mediante doctrina legal..

En definitiva, el capital por daño moral de \$ 40.000 a cada actora se le adicionarán estos intereses que resultan al 30-11-2021 del 49,51% \$ 19.804,00, lo asciende a una suma total para cada actora de \$ 59.804,00. Prosperando la demanda en este rubro por la suma total de \$ 299.020,00.-

En cuanto al punto 2) del reclamo, esto es, los días caídos por la temporada de poda 2014, la que dicen continuo, después de que les comunicaran la finalización de temporada y posterior extinción del vínculo. Reclamando 70 días presumibles de poda, a un valor diario conforme Resolución CNTA 53/2014, lo que dice arroja un crédito a favor de cada actora de \$ 16.800.

Al respecto debo decir que de las pruebas producidas en autos surge que las actoras trabajaron la temporada de poda de ese año 2014 hasta el 10/07, fecha esta en que se acreditó por la empresa que se les comunicó la finalización de la temporada.

En los casos de las actoras Lipin y Catalan se tuvo por acreditado que solo trabajaban en la Chacra Cerezas I, y que el trabajo de poda en la producción de cerezas llegaba habitualmente hasta el 30 de junio más o menos de cada año (dichos de los testigos), lo que se condice con lo sucedido en la poda de 2014.

Si bien los testigos Mondaca, Lezama y Monsalve declararon que las actoras Bustos Morales y Muñoz Monsalve también trabajaban la chacra Cerezas II, de producción de peras y manzanas, ninguno precisó si ellas hacían poda en esta Chacra, ni hasta cuando continuaba la poda.

A esto debo decir que ninguno de los testigos refirió que la poda haya continuado con los trabajadores masculinos hasta septiembre de 2014, como afirman las actoras en la demanda.

Es más al momento de la absolución de posiciones, dan una versión distinta del tema, así tenemos que: 1) la Sra. Juana Lipin, a la posición 17, respondió no es cierto, aclaró que cuando la despiden había terminado la poda de cerezas, pero continuaba la de peras y manzanas. Que en su caso no realizaba la poda de peras y manzanas, en la Chacra 128 no hay de estas frutas. Que quedaban trabajando en esa chacra el personal permanente, pero no sabe que hacían. A la posición 18, dijo que es cierto, que recibió la notificación de finalización de temporada de poda sin objeciones. A la posición 19, respondió que no recuerda bien la fecha de terminación de la poda. En septiembre seguro que no, en agosto puede haber sido porque no recuerda la fecha de terminación de la poda.

2) la Sra. Claudia Lipin, a la posición 17, respondió no es cierto, finalizó en la primera semana de julio. A la posición 18, dijo que es cierto, les notificaron y terminó. Que en su caso esa semana tenía certificado médico y dieron por terminada la poda una semana antes, “la dieron por terminada solamente a las mujeres“. Los hombres siguieron hasta terminar. Que los sabe porque los mandaron a otra chacra a podar. Que el año anterior pasó lo mismo. Pero las mujeres solo podamos cerezas. A la posición 19, respondió que con Salentein la poda se trabajaba hasta la primera semana de agosto. Setiembre nunca. A partir de 2013 la poda terminó en agosto y en 2014 hasta julio. Con Salentein no se usaba plataforma.

3) la Sra. Bustos Morales, a la posición 17, respondió no es cierto, en agosto no hay poda. Que entre el 30 de junio y 31 de julio siguió la poda, pero a ellas las sacaban antes. A la posición 18, dijo que si es cierto. A la posición 19, respondió si es cierto.

4) la Sra. Muñoz Monsalve, a la posición 17, respondió que no se acuerda, que en su caso no podaba cereza. A la posición 18, dijo que no recibió comunicación por la temporada de cereza, si la de manzana. A la posición 19, respondió que se remite a lo dicho en las anteriores.

Los testigos Caverzan y Prado dijeron ambos que la poda de cereza terminaba a fines de junio, y Prado dijo que en el año 2014 terminó el 30 de junio, y señalaron que el trabajo cambio con la implementación de la plataforma para la poda.

En función de esto, llego a la conclusión que el trabajo de la temporada de 2014 finalizó cuando fue comunicado por la empresa a las actoras, esto es el 10-07-2014, y que en el caso de Bustos Morales y Muñoz Monsalve no demostraron que en el caso de la Chacra 141 donde también trabajaban- continuaran el resto de los trabajadores masculinos con las tareas de poda. Ni tampoco demostraron por ser las más antiguas que en las temporadas anteriores hubieran trabajado hasta el mes de septiembre de cada año.

Todo lo cual me lleva al convencimiento de que no corresponde el pago de los pretendidos días caídos, propiciando el rechazo de este aspecto del reclamo con costas a las actoras.

**II.- Costas Judiciales:** Por último, las costas deben imponerse en función de sus respectivas derrotas (Art. 71 CPCC) , en un 78,06% a cargo de la demandada y un 21,94 % a cargo de las actoras (correspondiendo el 4,38% a cada una de ellas), teniendo en cuenta como importe base de regulación el importe de \$ 383.020,00 ( conformado por el monto de condena más intereses de \$ 299.020,00 y el monto de rechazo de \$ 84.000,00), aplicando a tal fin lo dispuesto por el STJRN en las causas “JARA“, “ MORETE“ y “RABANAL” fallado en 07-012-2017. **TAL MI VOTO.**

El **Dr. Edgardo Juan Albrieu** y la **Dra. Gabriela Gadano**, adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA SEGUNDA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD;**

**RESUELVE: I.-** Hacer lugar parcialmente a la demanda instaurada por Juana Lipin, Claudia Lipin, María Angélica Bustos Morales, María Inés Muñoz Monsalve y Patricia Verónica Catalan, y en consecuencia se condena a la demandada KLEPPE S.A. a pagar a las nombradas , en el plazo de DIEZ DIAS de notificada, la suma total de Pesos Doscientos Noventa y Nueve Mil Veinte (\$ 299.020,00), correspondiéndole a cada actora la suma de \$ 59.804,00, en concepto de daño moral e intereses determinados al 30-11-2021, debiendose aplicar desde esta fecha y hasta el efectivo pago los intereses judiciales fijados por el STJRN en la causa “Fleitas“; todo conforme lo explicitado precedentemente. Con costas a la demandada.

II.-RECHAZAR parcialmente la demanda instaurada por las actoras contra KLEPPE S.A., por el concepto días caídos de temporada de poda 2014, por los motivos que se da cuenta en los considerandos. Con costas a las actoras.

III.- Las costas judiciales se imponen conforme el vencimiento parcial y mutuo art. 71 del CPCC, esto es, un 78,06% a cargo de la demandada, y un 21,94% a cargo de las actoras. Se regulan los honorarios de los Dres. Diego Roberto Filippuzzi, María Leticia González y Samanta Maida, en su carácter de letrados apoderados de las actoras por las dos etapas cumplidas en la suma conjunta de \$ 75.071,92 (MB \$ 383.020,00 x 14% x 40%), y los de los Dres. Carlos Enrique Kohon, Gloria Amoresano y María Laura Kohon su carácter de letrados apoderados y patrocinante de la demandada por las dos

etapas cumplidas en la suma conjunta de \$ 64.350,00 (MB \$ 383.020,00 x 12% + 40% ), conforme arts. 6, 7, 9, 10, 11, 20, 38 y 40 Ley 2212 y Acordada N° 9/84 STJ.

Los honorarios del profesional se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos. Asimismo, se deja constancia que no incluyen el porcentaje correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, por lo que de corresponder deberán los profesionales dar cumplimiento con las disposiciones de la Resolución General AFIP N° 699/99.

IV.- Oportunamente, firme que se encuentre la presente, por Secretaría practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones, la que deberá abonarse en boleta de depósito bancario, conforme Ley 2716 y Acordadas del STJ 17/2014 y 18/2014, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

V.- Líbrese oficio al Banco Patagonia S.A. a efectos de que proceda a abrir una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, informando en el plazo de cuarenta y ocho horas de recibido el oficio, y al mail oficial de este Tribunal [camlabroca-s2@jusrionegro.gov.ar](mailto:camlabroca-s2@jusrionegro.gov.ar), el número de CBU de la cuenta. Cúmplase por Secretaría mediante oficio en formato PDF, con firma digital.-

Hágase saber a la parte que una vez subido al sistema de gestión PUMA el oficio deberá ser diligenciado por la parte interesada, el asunto deberá decir: "Apertura" - Autos - "Urgente", debiendo enviarlo a la siguiente casilla de correo electrónico: [DepositosJudiciales2dajurisdccion@bancopatagonia.com.ar](mailto:DepositosJudiciales2dajurisdccion@bancopatagonia.com.ar)

VI.- A los pedidos formulados por los letrados de las partes en la audiencia de Vista de Causa, de que se corra vista al Fiscal Penal en turno sobre los presuntos falsos testimonios, se hace saber a las partes que queda a su disposición los grabaciones y/o filmaciones de las declaraciones en audiencia, a tal evento.

VII.-Regístrese, notifíquese, cúmplase con Ley 869.

**DRA. MARIA DEL CARMEN VICENTE**

**-Jueza-**

**DRA. GABRIELA GADANO**

**-Jueza-**

**DR. EDGARDO JUAN ALBRIEU**

**-Juez-**

**Ante mí: DRA. MARÍA EUGENIA PICK -Secretaria Subrogante-**

*CERTIFICO: Que el instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ a excepción del Dr. Edgardo Juan Albrieu por encontrarse imposibilitado de firmar en el nuevo sistema de gestión judicial PUMA (cfr. Ac. 01/2021 STJ), sin perjuicio de haber participado del Acuerdo, tal lo certificado por esta Actuaria. CONSTE. SECRETARÍA, 9 de diciembre de 2021.- DRA. MARÍA EUGENIA PICK*