

Título: La influencia de la violencia de género en la resolución de contratos

Autor: Medina, Graciela

Publicado en: LLBA2017 (mayo), 6 - RCyS2017-VII, 55

Cita: TR LALEY AR/DOC/1158/2017

Sumario: I. Introducción. — II. Los hechos del caso. — III. La violencia como causal de resolución del contrato. — IV. Conclusión.

La violencia de género en el lugar del trabajo no es una cuestión privada, ya que es impensable que la violencia no tenga consecuencias negativas para la mujer y su productividad laboral y que por lo tanto si el agresor quería sostener que la violencia no producía ninguna consecuencia a cargo de él estaba el hecho de probarlo, no habiéndolo demostrado el contrato estuvo correctamente resuelto por el empresario quien de esta forma impidió la continuidad de los hechos de violencia al menos en el escenario donde las partes laboraban.

I. Introducción

El título de este artículo puede llamar la atención porque podría pensarse que en principio la violencia de género opera en la faz extracontractual y ninguna relación tiene en la faz negocial salvo que se trate del contrato de trabajo o de una forma de violencia que constituya un vicio de la voluntad que conlleve la anulación del convenio. Sin embargo, hay supuestos que la violencia de género ejercida contra un tercero puede ser causa de resolución del contrato como ocurrió en el caso de la Tampera de Azul [\(1\)](#), resuelto el 16 de diciembre del 2016 por la Sala I de la Cámara Civil y Comercial de Azul, con un excelente primer voto de la Dra. Comparato.

Debemos acostumbrarnos a entender que la violencia de género no es una cuestión privada, "o es una cuestión de los otros" "no es una cuestión intrascendente" sino por el contrario es una cuestión que nos debe preocupar a todos, ya que trasciende el ámbito privado para convertirse en un verdadero flagelo que no puede dejar indiferente a ningún sector social, de allí que aplaudimos lo resuelto por la Sala I de la Cámara Civil y Comercial de Azul, en cuanto consideró lícita la resolución de un contrato asociativo de explotación tampera porque el tampero sometía a violencia verbal y física a otra tampera que trabajaba en la misma unidad agropecuaria.

II. Los hechos del caso

El señor R. el día 5/4/2010 celebró un contrato asociativo de explotación tampera con la Empresa A. SA representada por el Sr. J. D. W. P. Con una duración de dos años [\(2\)](#).

El señor R. había sostenido una relación sentimental con la Sra. D quien trabajaba como tampera en el mismo establecimiento que R.

Finalizada la relación de pareja entre R. y D., el señor R. seguía sometiendo a su ex conviviente a violencia verbal y física y también a acoso.

El 25 de febrero del 2011 la Sra. D. fue violentada verbalmente en su lugar de trabajo, el tambo, por su ex pareja, quien la agredió verbal y físicamente, llegando a romper vidrios de la vivienda de la Sra. D.

Estos hechos fueron puestos en conocimiento del empresario y de la Comisaría de la Mujer.

A raíz de ellos el 28/2/2011 la empresa mediante carta documento le dio por rescindido el contrato asociativo de explotación tampera a R., por los hechos que éste protagonizó en el establecimiento, consistente en agresiones físicas y verbales en la persona de la Sra. D. M., los que fueron denunciados en la Comisaría de la Mujer de Tandil.

El tampero rechazo mediante carta documento las imputaciones hechas y solicitó el ingreso a la unidad agropecuaria, cuestión a la que la empresa se negó y tras un intercambio epistolar, el asociado al tambo demandó al empresario reclamando \$ 265.943 por daños morales y materiales por indebida resolución del contrato.

En primera instancia la demanda fue acogida favorablemente porque el juez entendió que los hechos de violencia de género eran cuestiones que hacían a la vida privada de las partes y por lo tanto no podían dar lugar a la resolución contractual.

La demandada apeló la resolución y el tribunal de segunda instancia revocó la sentencia de condena, teniendo en cuenta que el tampero a quien se le había rescindido el contrato era un violento reincidente y que el episodio del 25 de septiembre del 2001 no fue un hecho aislado sino que formó parte de una sucesión de hechos durante los que sometía a su pareja a agresiones físicas y verbales. La cuestión cobraba importancia en la relación contractual porque los dos integrantes de la pareja trabajaban en el mismo campo como tamperos.

En este contexto fáctico cabe determinar si la violencia de género a la que un tampero sometía a otra

tambora en el mismo lugar de trabajo era una cuestión válida de resolución de contrato asociativo de explotación tambora o si por el contrario ello era una cuestión privada entre la víctima y el victimario que no daba lugar a la resolución contractual mientras no disminuyera la cantidad de leche que el tambo producía.

III. La violencia como causal de resolución del contrato

Cabe señalar que los tambos se explotan hoy en día en forma de empresa y que la relación entre el dueño del tambo y quien lo explota se regula por un contrato agrario, que tiene ribetes y diferencias con el derecho laboral, en realidad se trata de un contrato asociativo de explotación tambora, cuya regulación la encontramos en la ley 25.169 que sin definir el contrato estatuye que "la explotación del tambo se organizará, a partir de la vigencia de la presente ley, bajo el régimen contractual especial que se crea para tal fin, adoptando la denominación de contrato asociativo de explotación tambora".

Enseña Pascual Alferillo que la doctrina judicial, aún antes de la reforma, venía perfilando la definición del contrato. En ese sentido el Tribunal del Trabajo de Trenque Lauquen en 1995 sostenía que "el contrato de mediería de tambo es un contrato de trabajo atípico, con ciertas características asociativas en el que una parte aporta un bien de capital (tambo), y la otra su trabajo personal y el de otras personas (de su familia o extraños), y ambos dividen el producto logrado (leche), en cierta proporción..." (3). Con posterioridad a la sanción de la ley, una Cámara de Apelaciones de Córdoba precisó que "se designa en modo genérico con el nombre de mediería a la relación o vínculo que liga a dos o más personas para la explotación de tierras o ganados, con el derecho y la obligación recíprocos de repartirse los frutos por mitades; constituyendo ella, una modalidad del contrato de aparcería..." (4). Y específicamente, "el contrato de medianería tambora es un contrato de agrario de organización, que no reúne los caracteres de la relación de trabajo subordinado pues en la explotación agropecuaria que realiza no cumple instrucción o directiva alguna por parte del propietario del tambo y asume los riegos e infortunios económicos y financieros de la misma..." (5).

La ley 25.169 que regula el contrato de asociación tambora dispone en su artículo 11 las causales de rescisión del contrato asociativo de explotación tambora y expresamente señala que "Serán causales para rescindir el presente contrato: ...3. Mala conducta reiterada para con la otra parte o con terceros que perjudiquen el normal desarrollo de la empresa".

En el caso juzgado por la Sala I de la Cámara Civil y Comercial de Azul el juez de primera instancia tuvo por probado los hechos de violencia pero consideró que ellos se circunscriben al ámbito privado de la pareja.

Esta afirmación nos lleva a interrogarnos si a esta altura del siglo XXI ¿la violencia de género puede ser visto como una cosa privada de la pareja en la cual la sociedad no tiene ninguna responsabilidad? ¿Y si en los trabajos que se desarrollan en el campo que implican la convivencia en el mismo lugar aunque en distintos puestos, se puede afirmar que la violencia de género entre dos personas que laboran en el mismo lugar puede ser ajeno al lugar del trabajo y algo íntimo?

Creemos que la respuesta a las dos afirmaciones debe ser negativa, compartimos la afirmación de la proponente cuando dice. Frente a las circunstancias mencionadas cabe decir que, nuestro país suscribió, ratificó y adoptó por ley a la "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" (Cedaw) que integra el bloque de constitucionalidad federal (art. 75, inc. 22, CN) conforme ley 23.179, como así también a la Convención Interamericana de Belém do Pará, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, ratificada por la Argentina por ley 24.632. Posteriormente y conforme los lineamientos de las convenciones citadas se sancionó 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, y decreto reglamentario 1011/2010. Estas leyes impiden considerar la violencia como una cuestión privada, muy por el contrario la violencia es una responsabilidad de todos y no puede afirmarse con seriedad que se deba tolerar relaciones violentas en un ambiente laboral con el pretexto que estas no perjudican el trabajo. Tal afirmación resulta inadmisibles porque desvincula el trabajo de los trabajadores e invisibiliza las consecuencias de la violencia en las mujeres.

La reunión de la ONU en el año 2017 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer abordó el tema "El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo": allí la Comisión condena enérgicamente la violencia contra las mujeres en todas sus formas en los espacios públicos y privados, entre ellas, el acoso en el mundo del trabajo, incluido el acoso... por razón de género... , y reconoce que estas formas de violencia constituyen obstáculos importantes para el logro del empoderamiento económico de la mujer y su desarrollo social y económico, que suelen dar lugar a, entre otras cosas, el ausentismo... y la pérdida de ascensos y de empleos, lo que dificulta la capacidad de la mujer para ingresar, avanzar y permanecer en el mercado de trabajo y hacer contribuciones acordes con sus capacidades, y reconoce también que esa violencia puede obstaculizar la independencia económica e imponer costos directos e indirectos a corto y largo plazo a la

sociedad y a las personas, incluidos, según corresponda, la pérdida de producción económica y los efectos psicológicos y físicos que eso conlleva, los gastos relacionados con la atención médica, el sector jurídico, la asistencia social y los servicios especializados" (6).

De lo expuesto surge claramente que la violencia de género en el lugar del trabajo no es una cuestión privada, ya que es impensable que la violencia no tenga consecuencias negativas para la mujer y su productividad laboral y que por lo tanto si el agresor quería sostener que la violencia no producía ninguna consecuencia a cargo de él estaba el hecho de probarlo, no habiéndolo demostrado el contrato estuvo correctamente resuelto por el empresario quien de esta forma impidió la continuidad de los hechos de violencia al menos en el escenario donde las partes laboraban.

Cabe señalar que en el caso Sisnero la CSJN afirmó con cita de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 18/03, párrafo 140, se señala que "... en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros..." (7).

IV. Conclusión

El fallo comentado constituye un importante precedente en materia de violencia de género y mejoramientos económicos de la situación de la mujer porque consideró como causa válida de resolución de un contrato la violencia de género que un contratante sometía a una mujer que trabajaba en su mismo ámbito laboral.

El fallo de primera instancia que por el contrario consideraba a la violencia como una cuestión privada colaboraba a perpetuar la discriminación por razón de género que persiste en los mercados de trabajo de todo el mundo, lo cual impone mayores dificultades a las mujeres que a los hombres para conciliar las responsabilidades laborales y familiares.

Es necesario eliminar la violencia de cualquier tipo en el entorno laboral para que las mujeres puedan participar plenamente en la sociedad y en pie de igualdad en el mundo del trabajo, para lograr la realización de todas las posibilidades de la mujer y el pleno disfrute de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

(1) "R. S. A. c. A. S.A. y otro/a s/daños y perj. incump. contractual (exc. Estado)" Cámara de Apelaciones Civil y Comercial Azul 13 de diciembre 2016.

(2) La explotación tampera se encuentra regulada por la Ley 25169 Contrato Asociativo De Explotación Tampera que establece la naturaleza jurídica de este contrato señalando que "El contrato asociativo de explotación tampera es de naturaleza agraria, que configura una particular relación participativa. A todo lo no previsto en esta ley le son de aplicación las normas del Código Civil. Las dudas que se planteen entre las partes se dirimirán ante el fuero civil. Por otra parte hay que destacar que Son sujetos del contrato asociativo: a) Empresario-titular: es la persona física o jurídica, que en calidad de propietario, poseedor, arrendatario o tenedor por cualquier título legítimo, dispone del predio rural, instalaciones, bienes o hacienda que se afecten a la explotación tampera; b) Tambero-asociado: es la persona física que ejecuta las tareas necesarias destinadas a la explotación del tambo, pudiendo para tal fin contribuir con equipos, maquinarias, tecnología, enseres de su propiedad y con o sin personal a su cargo. Dicha tarea es personal e indelegable.

(3) Tribunal del Trabajo de Trenque Lauquen (TTrab. Trenque Lauquen), 10/03/1995, "Ruiz Merardo, Pablo c. Rodríguez, Jorge G.", LLBA, 1995-1141.

(4) 4ª Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de 5ª Nominación de Córdoba (CCiv. y Com. Córdoba)(5aNom), 03/07/2000, "Molina, Amanda c. Frosasco, Juan", LLC 2001, 695.

(5) ALFERILLO, Pascual, "De tambero mediero a tambero asociado" Publicado en "Temas Claves de Derecho del Trabajo", López-Moreno Editores, Villa María, Córdoba, 2007, pág. 559 file:///C:/Users/Graciela/Downloads/detamberomediero.pdf.

(6)

http://undocs.org/es/E/CN.6/2017/L.5mkt_hm=6&utm_source=email_marketing&utm_admin=893&utm_medium=email&utm_campaign=

(7) "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c. Tadelva SRL y otros s/ amparo", CSJN, 20/5/14.