

Despido Abuso Sexual Enfermedad Inculpable Licencia Por Enfermedad Medico Legal Control Diferencia Diagnostico Y Tratamiento

DOMINGO, 10 DE ENERO DE 2021

JURISPRUDENCIA

Despido. Abuso sexual. Enfermedad inculpable. Licencia por enfermedad. Médico legal. Control. Diferencia. Diagnóstico y tratamiento

Se hace lugar a la demanda por despido arbitrario interpuesta por la trabajadora, quien había sufrido varios episodios de abuso sexual en el ámbito físico de la empresa, por parte de un compañero de labor, que le provocaron una enfermedad psicológica y, por ende, la necesidad de tomarse licencias por tal motivo, habida cuenta que la decisión de la patronal de dar preeminencia a los criterios médicos de sus profesionales, en detrimento de la opinión de los facultativos de la actora, resultó a todas luces arbitraria, ilegítima y contraria al orden jurídico vigente.

En la ciudad de Córdoba, a diecinueve días del mes de agosto del año dos mil dieciséis, siendo día y hora de audiencia a fin de dar lectura a la Sentencia en estos autos caratulados "G. N. E c/ ESTANCIAS DEL SUR SA - Ordinario - Despido" (Expte. N° 200211/37), se constituye en sesión oral y pública el Tribunal Unipersonal de la Sala Cuarta del Trabajo integrado y presidido por el Vocal Ángel Rodolfo Zunino, y por ante la actuaria, de los que resulta: I. A fs. 1/16 comparece la Sra. N. E. G, con el patrocinio letrado del Dr. Luis Martínez Golletti (h), y entabla formal demanda laboral en contra de la firma Estancias del Sur SA, persiguiendo el cobro de la suma de \$ 168.637,83 conforme planilla que adjunta, con más intereses y costas. Manifiesta que la demanda se encuentra motivada en su despido directo, arbitrario e ilegal, en el marco de una relación laboral, con una antigüedad de 18 años y 6 meses, sin que durante ella haya sido pasible de sanción alguna. Relata que la demandada la despidió por pérdida de confianza, motivada en divergencia médica surgida del último control (en total la patronal realizó dos controles médicos), según el cual debía retornar a sus tareas habituales y de esta manera finalizar sin más la carpeta médica abierta oportunamente, exigencia que le era imposible de cumplir por la afección que padecía. Indica que previo al despido, durante la licencia médica, la accionada no pagó haberes pese a haberla notificado a través de telegrama obrero, transcribiendo diagnóstico y prescripción médica que ordenaba reposo, sin que la empleadora realizara controles médicos en ese período. Afirma que la accionada resolvió el despido tan sólo con un control médico que se contraponía a lo dispuesto por su médico, y efectivizó el cese pese a que previo al mismo emplazó en varias oportunidades a que con venga una junta médica a efectos de superar la divergencia. Bajo el título "Motivo de mi afección", la actora señala que ha sido víctima del delito de abuso sexual sin acceso carnal, en forma reiterada, siendo esos hechos cada vez más graves a medida que se repetían, por parte de un compañero de trabajo, dentro del establecimiento, en horarios en que ambos se encontraban prestando tareas habituales. Agrega que en función de las agresiones de índole sexual sufridas hizo un sinnúmero de denuncias ante la accionada y procuró por todos los medios superar la situación que la afectaba, tanto en el ámbito laboral como en los momentos de ocio, hasta que ante la gravedad de los hechos debió recurrir al auxilio de un profesional, disponiéndose su reposo laboral, por lo que denunció los hechos y con fecha 13 de junio de 2011 notificó carpeta médica a través de telegrama obrero cuyo contenido se transcribe infra, mediante el cual reitera -por haber presentado anteriormente notas y reclamos verbales-, a la empleadora de su condición de víctima de sucesivos ataques sexuales por parte de otro operario de la firma, Alejandro Domínguez, lo que provocó que debiera ser atendida en enfermería o trasladada a un centro asistencial en reiteradas oportunidades, a la vez que solicita el traslado de dicha persona a otro sector. Afirma que el agresor fue sancionado con diez días de suspensión, pero que luego de esa sanción se lo reintegró al mismo sector en el que trabaja la actora. Transcribe la certificación médica otorgada, por la que se le otorgan 30 días de reposo laboral ambulatorio y se requiere cambio de área laboral al alta, con diagnóstico de "trastorno adaptativo mixto con síntomas ansiosos y depresivos debido a múltiples etiologías (entre ellas posible situación de estrés laboral por relaciones interpersonales dificultosas)". Asimismo en dicha comunicación la actora emplazó a su patronal para que "arbitren los medios necesarios y cambien de sección y/o lugar de trabajo y horario y en su caso y en definitiva eviten ... cualquier tipo de contacto ... bajo apercibimiento de colocarme en situación de despido indirecto ante injuria ...". Asevera la actora que la demandada, en respuesta a su comunicación antes aludida, le remitió carta documento de fecha 17 de junio de 2011, con el siguiente texto: "1. Ante sus anteriores denuncia, que esta empresa tomó seriamente tal como le es característico, se terminó por aplicarle en marzo de 2011 una severa sanción al Sr. Domínguez y se le cambió de puesto de trabajo. 2. A partir de tal medida no se ha tenido conocimiento alguno de nuevos hechos, ni Ud. los ha denunciado con anterioridad al telegrama que se contesta en este acto, lo que impone que, por lo menos hasta que surjan pruebas en contrario, debemos negar todas y cada una de sus manifestaciones. 3. Sin perjuicio de lo expuesto se procederá a efectuar la investigación correspondiente, a los efectos de verificar la veracidad de sus denuncias y la invitamos a ampliarlas y a aportar todos los elementos que posea en aras de tomar una correcta decisión. 4. Asimismo la invitamos para que concurra a la oficina de recursos

humanos de la empresa con el objeto de evaluar el puesto que se le otorgará a ud. a los efectos de que se mantenga alejada del Sr. Domínguez. 5. Finalmente, atento la denuncia de encontrarse imposibilitada de prestar servicios que efectúa, se la cita a los efectos de realizarle el control médico correspondiente (art. 210 LCT), para el día...". Expresa la actora que a posteriori de la remisión de las piezas postales antes aludidas, el intercambio epistolar continuó intercambiándose 40 cartas documento. Sostiene que con anterioridad al envío de su comunicación a que se ha hecho referencia, denunció en varias oportunidades la existencia de los ataques sexuales de los que era víctima, sin que la accionada tomara medidas efectivas. Señala que luego de un tiempo, por la reiteración, gradualidad y gravedad de las agresiones la patronal primero llamó la atención al agresor de manera extrajudicial y "liviana" para luego suspenderlo por unos días. Seguidamente la actora describe los hechos de agresión sexual de los que era objeto, indicando que Domínguez la amenazaba y le recordaba que tenía impunidad debido a la relación de varios años que mantenía con los superiores, lo que le permitió concretar tales ataques sin respuesta efectiva de la demandada. Relata que la libertad e impunidad con que el agresor se dirigía hacia su persona en el establecimiento, le provocaba a más de los sentimientos propios de la víctima de delitos sexuales, un estado de indefensión e injusticia que le provocaba estado de nervios, miedos, y desmayos por los que en varias oportunidades fue asistida por el servicio de enfermería del establecimiento. Añade que luego de la sanción que le fuera aplicada, el agresor continuó amenazándola y llevando a cabo los hechos antes descriptos, pero esta vez de manera más vehemente, lo que no fue combatido por la demandada, lo que le provocó una descompensación general, náuseas, parálisis, desmayos, hasta que le fue imposible continuar cumpliendo con sus tareas, lo que la llevó a remitir la comunicación a que se ha hecho mención supra. Adita que, encontrándose en período de licencia paga, la demandada realizó dos controles médicos, en el primero de los cuales rechazó el diagnóstico y ante su ratificación de lo ordenado por su facultativo, la empleadora se rectifica y paga sin descuentos los haberes correspondientes al período en que se realizó dicho control, e inclusive el siguiente, y luego, continuando con carpeta médica y notificándola por escrito y transcribiendo diagnóstico dentro de los plazos legales, la demandada, sin control médico para estos períodos, dejó de abonar salarios, lo que ocurrió en la segunda quincena del mes de agosto de 2011. Puntualiza la actora que del mismo modo se comportó durante los meses posteriores, hasta que finalmente y ante sus insistentes requerimientos para que realice un nuevo control médico, a fin de que certifique su afección, lo efectivizó en el mes de noviembre de 2011, esto es previo al despido. Señala la actora que siéndole imposible prestar tareas atento a no encontrarse en condiciones de volver al lugar donde fue víctima de delitos sexuales y compartir tareas con el agresor, se encontró en estado de necesidad económica, por ser el sustento familiar, madre soltera, lo cual agravó su salud ya que su tratamiento requería medicación que debía pagar de su peculio, y que muchas veces no podía conseguir. Señala que reiteraba a la demandada que no podía retomar sus tareas habituales y que su conducta de menospreciar las consecuencias de los delitos sexuales agravaba su afección, por lo que solicitó el cese de dicha postura, ya que a su vez su obrar le otorgaba impunidad al agresor en tanto el mismo le había anticipado la cercanía que tenía con los superiores. Agrega que lo expuesto demostraba cierta malicia de la demandada y le concedía un viso de realidad a lo advertido por su agresor respecto de su impunidad, atento que la empleadora no tomaba ninguna acción efectiva para que cesen las agresiones, toda vez que sólo le impuso una suspensión y luego aquel continuó con sus ataques. Sostiene que dentro de las soluciones que propuso a la patronal, planteó el cambio de horario y/o turno y/o tareas, para no tener que ver al agresor, a lo que la demandada no accedió, ya que no le ordenó tareas en lugares y horarios en donde se le garantizara su seguridad física. Expone que paralelamente y de manera maliciosa la demandada consideraba sus ausencias como injustificadas, por lo que a más de no pagar haberes comenzó a aplicarle sanciones -días de suspensión-, pese a que sus faltas eran justificadas ante la notificación en forma de las licencias médicas. Relata que por ello emplazo al pago de los haberes vencidos e impagos por incapacidad temporal, y solicitó nuevamente control médico. Aclara que la accionada efectuó un control médico en el mes de julio de 2011, luego le pagan haberes por el período julio/2011 (1ra. y 2da. quincena) y 1ra. quincena de agosto de 2011, y posteriormente continuó notificando licencia médica sin control alguno de la parte patronal. Añade que ante nuevas notificaciones de carpetas médicas la accionada dejó de abonar los salarios, hasta que finalmente en noviembre de 2011 realizó un nuevo examen médico. Afirma que requirió el pago de sus haberes y nuevo control, y en este segundo y último control se produjo la real divergencia de certificado médico, por lo que le requirió a la patronal que constituya una junta médica a fin de superar el conflicto, atento a que cuenta con los medios necesarios para ello y que no le era factible a la actora, más aun teniendo en cuenta su estado de necesidad ya que hacía tres meses y medio que no se le abonaba su salario. Sostiene que la demandada no cumplió con su requerimiento de realizar junta médica y guardó silencio, a la vez que continuaba intimándola a que regrese a sus tareas bajo apercibimiento de despido directo por pérdida de confianza, atento la divergencia médica de los facultativos. Señala que requirió nuevamente la realización de junta médica para superar la divergencia, a lo que la empleadora guardó nuevamente silencio -por tercera vez-, y en forma arbitraria e intempestiva la despidió alegando pérdida de confianza motivada en divergencia médica de un control médico, comprendiendo en última instancia y según informe de su médico de control, que sus faltas no se encontraban justificadas. A continuación la actora transcribe el contenido de las piezas postales enviadas

recíprocamente, las que se tienen aquí por reproducidas. Funda la demanda en derecho. Cita jurisprudencia y doctrina. Al confeccionar la planilla correspondiente, detalla su reclamo el que se encuentra constituido por los siguientes rubros: haberes por incapacidad temporal de 2º quincena de agosto de 2011, 1º y 2º quincena de septiembre de 2011, 1º y 2º quincena de octubre de 2011, 1º quincena de noviembre e integración del mes de despido; SAC proporcional 2º semestre de 2011; vacaciones proporcionales último año no gozadas (28 días); indemnización por omisión de preaviso (2 haberes); indemnización por antigüedad (19 haberes); art. 2 ley 25.323; Art. 80 LCT. Reclama la entrega de recibos oficiales, certificación de trabajo y constancia de afectación de haberes. II. A fs. 37 y vta. obra acta de audiencia de conciliación a la cual compareció la actora acompañada por el Dr. Luis E. Martínez Golletti, haciéndolo la demandada por su apoderada Dra. Alejandra Aicardi. Invitadas las partes a conciliar las mismas no se avinieron por lo que la actora se ratificó de la demanda solicitando su total acogimiento con especial imposición de costas. Por su lado la demandada solicitó su rechazo con costas en virtud de las razones que expresa en el memorial obrante a fs. 27/36. En su escrito de responde efectúa una negativa específica y categórica de los siguientes extremos: que le adeuda suma alguna a la actora; la autenticidad de la documentación acompañada; que hubiere despedido injustificadamente a la actora; que no hubiere tenido sanciones disciplinarias; que no hubiere estado en condiciones de retomar sus tareas habituales al momento en que su mandante la intimó mediante carta documento del 25/6/2011; que hubiere dejado de abonar salarios si la actora hubiere estado imposibilitada de prestar servicios (sic); que haya justificado sus inasistencias; que la actora hubiere debido mantener reposo médico durante el período que describe en la demanda; que haya despedido a la actora con un solo control médico; que las inasistencias de la actora hubieren estado justificadas; que resulte su obligación realizar junta médica para superar la divergencia que supuestamente existía entre el médico de la actora y el de la planta; que haya mantenido silencio a las intimaciones de la actora; que la actora haya sido víctima de abuso sexual sin acceso carnal, en forma reiterada por un compañero de trabajo dentro de sus instalaciones; que la actora haya efectuado denuncias a su parte por los supuestos abusos que dice haber sido víctima en la empresa; que la actora haya padecido enfermedad alguna a causa del trabajo; que la actora haya efectuado denuncia en mayo de 2010 por acoso sexual; la autenticidad, recepción y envío del intercambio telegráfico transcrito en la demanda; que la actora haya tenido picos de presión a causa de malos tratos recibidos en la empresa; que su parte haya ignorado algún reclamo de la actora; que la actora haya sufrido agresiones físicas y verbales por parte del Sr. Domínguez como se describe en demanda; que haya sufrido amenazas de esa persona y que éste se haya manejado con impunidad; que su parte haya mantenido indefensa a la actora frente a la denuncia efectuada; que su parte haya reconocido el supuesto abuso sexual que dice le profería Domínguez; que éste haya amenazado y abusado sexualmente de la actora dentro de sus instalaciones; que la actora haya padecido desmayos, descompensación general, náuseas, a causa de las supuestas agresiones que dice haber recibido de un empleado de la empresa; que la actora haya estado impedida de prestar servicios en el mes de julio de 2011; que su parte no haya puesto a disposición de la actora los recaudos necesarios para su reingreso a la empresa; que el Sr. Domínguez haya mantenido un trato preferencial con sus superiores; que su parte no haya accedido al cambio de turno y sector petitionado; que haya obrado de mala fe; que su parte haya necesitado estudios médicos posteriores a los controles efectuados oportunamente; que su parte haya debido abonarle a la actora los salarios desde julio de 2011 hasta su egreso; que la actora haya gozado de licencias médicas desde julio de 2011 hasta su egreso; que resulte procedente la demanda; que la actora haya ingresado en la fecha indicada en demanda; la mejor remuneración invocada; que la actora haya ostentado la categoría laboral que denuncia; que la actora haya padecido incapacidad alguna a causa de un supuesto acoso sexual de un compañero de trabajo; que se le adeuden los conceptos que reclama; que resulte procedente la aplicación de las multas del art. 80 LCT y 2 de la ley 25.323. Bajo el título "Hechos", la demandada señala que la actora intenta un reclamo que no le corresponde. Indica que la actora ingresó a trabajar el día 17 de mayo de 1993, y su categoría laboral era la de operario especializado CPP F2 conforme surge de los recibos de haberes, y que su remuneración quincenal básica era de \$ 1.340,28 793,84 (sic) más adicionales. Afirma que la actora tuvo una relación con el Sr. Alejandro Domínguez y que luego de 18 años de trabajo la actora realiza un reclamo por supuestos malos tratos proferidos por dicho empleado. Asevera que ante dicha denuncia decidió suspender a Domínguez a efectos de investigar la denuncia y para evitar cualquier conflicto se cambió de sector a ese empleado. Relata que en la misma epístola en donde informaron dicha situación, se la citó a la actora a realizar el control médico porque invocaba padecer una enfermedad, y que la actora se presentó al consultorio médico y a través de una evaluación médica fue informada de que se encontraba en condiciones de prestar servicios. Expone que previo a dicho resultado, la actora denunció nuevamente ser víctima de un acoso físico y verbal por el Sr. Domínguez, ante lo cual investigó nuevamente y respondió, con fecha 29 de junio de 2011, la intimación en los siguientes términos: " ... En respuesta a su TCL ... por iguales motivos que los esgrimidos en nuestra anterior comunicación, debemos negar sus manifestaciones y en especial que haya sufrido los ataques que menciona y que haya efectuado denuncia alguna al respecto. Sin perjuicio de ello, como se le ha manifestado que se realiza la investigación correspondiente, y que se tomarán las medidas que sean necesarias, como ya ha ocurrido en el pasado, lo que implica que no existe situación alguna que pueda alegarse como injuria que le permita extinguir la relación

laboral. En tal sentido debo destacar que debe distinguirse lo que constituye una injuria laboral de lo que puede constituir la eventual comisión de un delito por una persona determinada y por razones ajenas a la relación laboral, y que, en todo caso, debería ser motivo de denuncia penal por su parte en lugar de dudosas intimaciones a su empleador, el cual si bien puede tomar medidas de seguridad, no es el titular del poder de policía ni puede controlar por la fuerza la conducta de sus dependientes. Por lo demás, efectuado el control médico correspondiente, el mismo la ha encontrado en condiciones de retomar tareas, motivo por el cual la intimamos para que en el plazo de 48 horas se presente a reanudar las mismas bajo apercibimiento de ley. Al respecto le aseguramos que el Sr. Domínguez no prestará servicios en el mismo sector que ud. ...". Afirma que dicha intimación fue rechazada por la actora, quien mantuvo su imposibilidad de prestar servicios mediante una licencia médica extendida por su médico particular, y con fecha 12 de julio informó a su parte una licencia médica por 30 días, solicitando el cambio de área laboral. Expone que a ello su parte respondió mediante carta documento de fecha 25 de julio de 2011: "... por la presente le notificamos que habiéndose efectuado el control médico el día 21 de julio de 2011, el mismo confirmó que ud. se encuentra en condiciones de efectuar sus tareas habituales, motivo por el cual se la intima para que en el plazo de 48 horas se presente a retomar las mismas bajo apercibimiento de sanción disciplinaria, sin perjuicio de lo expuesto, su empleador no tiene problemas en ofrecerle cambiarla de sector al sector faena, si ud. prefiere que se efectúe tal modificación ...". Explicita seguidamente que la actora mantuvo su postura, rechazó la intimación efectuada, y solicitó mantener el mismo horario, lo cual su parte aceptó gustosamente pero, afirma, a pesar de las insistentes intimaciones, incluso con aplicación de sanciones y falta de pago de salarios, la actora jamás se reintegró a trabajar. Explica que la actitud de la actora ha sido, desde el inicio de la licencia médica que informara, la de no reintegrarse a sus tareas, pese a que su mandante le brindó todos los requerimientos que solicitaba al efecto, y que para ello insistió con los supuestos abusos del Sr. Domínguez, y supuesta imposibilidad de pres-tar tareas debido a su patología que, según su médico particular, le impedía prestar servicios. Sostiene que en respuesta a los requerimientos de la actora, manifestó una vez más que las investigaciones internas no habían detectado la existencia de los ataques sexuales que había denunciado la actora, y que prueba de ello son las declaraciones escritas de testigos que compartían el lugar de trabajo con la actora y el Sr. Domínguez. Afirma que con fecha 12 de agosto de 2011 y ante la ausencia injustificada de la actora, se la sancionó con un día de suspensión, intimándola a reintegrarse a sus tareas el 16 de agosto de ese año, intimación que fue rechazada por la actora, como así también las efectuadas los días 17, 23 de agosto, 9, 15 y 27 de septiembre, y 26 de octubre. Expone que nuevamente se citó a la actora a un tercer control médico el día 7 de noviembre de 2011 para re-ver (sic) su estado de salud. Continúa afirmando que mediante carta documento de fecha 9 de noviembre de 2011, notificó a la actora en los siguientes términos: "nos dirigimos a ud. a efectos de poner en su conocimiento que el examen médico efectuado determinó la indemnizada (sic) de sus funciones superiores y que dicha situación determinaba la posibilidad de que realice sus tareas habituales en forma normal. Tal diagnóstico, coincidente con los dos anteriores realizados, confirma la posición de esta empresa respecto a que ud. se encuentra en condiciones de prestar servicios y en consecuencia injustificadamente ausente. En atención a lo expuesto, es evidente ante la extensión que ya ha tomado este intercambio telegráfico y las sanciones que se le han impuesto en forma progresiva sin que ud. varíe su actitud, que la situación ha llegado a un punto terminal. Por ello la única opción que queda es que se reintegre a prestar servicios, o bien que se extinga la relación laboral. A dichos efectos le pedimos que lo piense y que evalúe su actitud. Para ello le otorgamos un plazo de 72 horas en el cual la intimamos a que retome tareas, bajo apercibimiento de que, una vez vencido el mismo, en caso de continuar sus ausencias injustificadas, nos veremos obligados a despedirla con justa causa y por su exclusiva culpa. ...". Relata la demandada que ante el rechazo de la actora a la intimación a reintegrarse a sus labores, la despidió en los siguientes términos: "... Rechazamos su TCL ... por improcedente, falaz y malicioso. Negamos todas y cada una de sus manifestaciones. En especial negamos que sus ausencias se encuentren justificadas. Que haya sufrido actos violentos de carácter sexual y el resto de sus falsas manifestaciones. Lamentablemente usted desde el principio y seguramente con la intención de obtener beneficios económicos que no le corresponden, abusando de la legislación protectoria que ha sido establecida para otros fines, ha actuado en forma maliciosa, no dudando en ensuciar el nombre de un compañero de trabajo en primer lugar, para luego, al ver que la empresa no se negaba a sus pedidos, comenzar a incurrir en ausencias absolutamente injustificadas que no resultan tolerables. En consecuencia, no habiendo cumplido con la intimación que le fuera notificada para que se reintegrara a prestar servicios y en atención a sus ausencias injustificadas por las cuales ya ha sido sancionada sin haber modificado su actitud y su evidente voluntad de no cumplir con sus obligaciones laborales, ponemos en su conocimiento que sus actitudes constituyen una injuria grave que causa pérdida de confianza en su persona e impide la continuidad de la relación laboral. Por lo expuesto le notificamos que queda despedida con justa causa y por su exclusiva culpa a partir del día de la fecha. La liquidación final y los certificados del art. 80 LCT los tendrá a disposición en plazo legal y en el domicilio...". Asevera que la actora ha cumplido con todos los requerimientos de la actora, tales como haber cambiado de lugar de trabajo al Sr. Domínguez pese al resultado de la investigación efectuada, se le cambió el lugar de trabajo a la actora, acomodando sus horarios y demás circunstancias que se pueden apreciar del extenso intercambio

telegráfico, pero que no modificó la conducta de la actora de no reintegrarse a trabajar, situación por la cual no tuvo más remedio mi mandante que despedirla por su exclusiva culpa. Hace alusión a los deberes de conducta de buena fe, colaboración, diligencia y fidelidad. Cita jurisprudencia. Afirma que la actora ha violado los arts. 62, 63 y cdtes. de la LCT, lo que provocó una injuria y una pérdida de confianza que impiden la prosecución del vínculo. De manera subsidiaria impugna la liquidación formulada en demanda. Afirma que la remuneración tomada como base del cálculo es errónea por computar sumas no remunerativas. Cuestiona cada uno de los rubros pretendidos. Hace reserva del caso federal. III. Abierta a prueba la causa a fs. 40 y vta. ofrece la que hace a su derecho la parte demandada la que consiste en: confesional, informativa, testimonial, pericial contable, y documental. A fs. 41/42 vta. y 43 y vta., hace lo propio la actora, ofreciendo la siguiente prueba: confesional, exhibición de documentación laboral, documental, informativa, testimonial, y pericia psiquiátrica. A fs. 155 y siguientes tuvo lugar la audiencia de vista de la causa quedando la presente en estado de resolver. A los efectos de resolver, este Tribunal se planteó la siguiente y única cuestión: ¿Resulta procedente la demanda entablada? A LA UNICA CUESTION PLANTEADA EL SR. VOCAL DE CAMARA ANGEL RODOLFO ZUNINO DIJO: I. La relación jurídico procesal: Conforme el modo en que se ha configurado la traba de la litis, de acuerdo a lo expuesto en los apartados precedentes, la divergencia entre las partes radica en la legitimidad del despido dispuesto por la empleadora, como así también de la falta de pago de los haberes en el período inmediatamente anterior al distracto, para cuya dilucidación corresponde analizar la prueba diligenciada por las partes. II. La prueba ofrecida y diligenciada por las partes. II.1. Prueba reservada en secretaría: II.1.1. Ofrecida por la actora: Esta parte ofreció prueba documental que obra reservada y que consiste en: diecinueve (19) telegramas remitidos por la actora a la demandada, cuya identificación se ha efectuado a fs. 41 de autos; Veinte (20) cartas documento remitidas por la demandada a la actora, cuya identificación se ha efectuado a fs. 41 vta. de autos; dos (2) recibos de haberes; Una (1) exposición policial; Once (11) certificados médicos; II.1.2. Ofrecida por la demandada: doce (12) recibos de haberes; Informe de Clasificación Médico Lega de fecha 29/6/2011; veinte (20) cartas documento remitidas por la demandada a la actora; II.2. Prueba incorporada en autos: A fs. 52/53 vta. obran las actas correspondientes a las audiencias de prueba, cuyo tenor es el siguiente: ?En la ciudad de Córdoba, a los veinticuatro días del mes de mayo del año dos mil doce, siendo día y hora de audiencia en estos autos caratulados: ?G. N. E. C/ ESTANCIAS DEL SUR S.A.- ORDINARIO- DESPIDO. EXPTE. 200211/37?, a los fines de la exhibición por parte del representante legal de la demandada, con facultades suficientes para ello, de: 1) recibos de haberes del actor por todo el tiempo trabajado, 2) libro especial de sueldo y jornales del art. 52 de la LCT correspondientes a todo la relación laboral habida con el actor, 3) planilla de horarios y descanso correspondiente a la relación laboral habida con el accionante, 4) legajo personal del actor, 5) planillas reloj y otro medio de control de ingreso y egreso del personal del que surja horario de ingreso y egreso del actor a lo largo de toda la relación laboral, 6) registro de horas suplementarias del art. 6 inc. c) Ley 11.544 y el Registro de Prolongación de Jornada previsto en el art. 21 del Decreto Ley 16115/03 y 7) Constancia del alta y baja del trabajador del formulario de AFIP, comparece ante S.S. y secretaria autorizante la actora Sra. G. N. E. acompañada de su letrado apoderado Ab. Luis Martínez Golletti y por la demandada ESTANCIAS DEL SUR S.A. lo hace su letrada apoderada Ab. Alejandra Aicardi, todos conforme participación oportunamente otorgado en autos. Previa espera de ley S.S. declara abierto el acto. Concedida la palabra al demandado, este dijo: Que exhibe recibos de haberes, Libro del art. 52, planilla de horarios y descansos, constancia de baja del trabajador y el resto de la documentación se pone a disposición del tribunal de sentencia. Concedida la palabra al actor, este dijo: que conforme exhibición de recibos de haberes del actor ofrecidos por la demandada en el periodo abril 2011 la actora percibió la remuneración normal y habitual de pesos TRES MIL OCHOCIENTOS aproximadamente (redondeo), todo conforme a lo denunciado en la demanda al momento de efectuar la liquidación y planilla en donde se toma como base la suma de pesos tres mil ochocientos para calcular los rubros reclamados en la presente acción. Que citado monto devengado y pagado por la demandada se encuentra ratificado en la documentación del libro del art. 52. Que nada tiene que decir respecto de la demás documentación exhibida. Que con respecto a la documental no exhibida, solicita los apercibimientos de ley. Lo que por oído por S.S. a lo manifestado dijo: Téngase presente. Con lo que terminó el acto que previa lectura y ratificación firman S.S. y el compareciente todo ante mí que doy fe.-Seguidamente entre las mismas partes ante S.S. y secretaria autorizante se procede a recepcionar la audiencia a los fines del reconocimiento por parte del representante legal de la demandada, con facultades suficientes para ello, de autenticidad, contenido y en su caso recepción de la documental ofrecida en el apartado III) DOCUMENTAL. Previa espera de ley S.S. declara abierto el acto. Concedida la palabra al demandado, esta dijo: que con respecto al punto 1) de la documental acompañada, reconoce la recepción e impugna su contenido. Con respecto al punto 2) y 3) si reconoce dicha documental. Que con respecto al punto 4) a 7) de la documental acompañada por la parte actora nada tiene que reconocer por no emanar de mi mandante. Concedida la palabra al actor, este dijo: que en función del reconocimiento de la recepción y emisión de las cartas documento en conforme a lo expuesto en la demás documentación, nada tiene para decir. Lo que oído por S.S. dijo: Téngase presente. Con lo que terminó el acto que previa lectura y ratificación firman S.S. y el compareciente todo ante mí que doy fe.-Seguidamente entre las mismas partes ante S.S. y

secretaria autorizante se procede a recepcionar la audiencia a los fines del reconocimiento por parte de la actora SRA. G. N. E., de autenticidad de contenido y recepción de las CD ofrecidas en el apartado 5.DOCUMENTAL y a los fines del reconocimiento por parte de la actora de autenticidad de contenido y firma de los recibos de haberes ofrecidos en el apartado 5. DOCUMENTAL. Previa espera de ley S.S. declara abierto el acto. Concedida la palabra al actor, este dijo: que reconoce la firma y contenido de los recibos de haberes. Que desconoce en informe de calificación médico legal del 29/06/2011, Asimismo, desconozco su contenido y expreso que el citado instrumento es emanado por terceros sin firma inserta del actor, y sin fecha cierta. Por todo lo expuesto impugno el mismo. Que reconoce la recepción de las CD no así su contenido conforme los argumentos invocados en la demanda. Concedida la palabra al demandado, este dijo: que nada tiene para manifestar. Lo que oído por S.S. dijo: Téngase presente su oportunidad. Con lo que terminó el acto que previa lectura y ratificación firman S.S. y el compareciente todo ante mí que doy fe?. A fs. 73/75 vta. se ha incorporado la pericia médica, realizada por el Dr. Martín Alejandro Agüero, especialista en medicina del trabajo y psiquiatría. Bajo el título "Antecedentes de la enfermedad actual", el perito consigna que "Según refiere la Sra. G., ella se desempeñaba como empleada del frigorífico Estancias del Sur desde el mes de mayo de 1983 en que ingresó. Que su desempeño en la empresa fue siempre óptimo no habiendo presentado sanciones hasta su despido. Relata que todos sus problemas laborales comenzaron a raíz de que un compañero comenzó a tener conductas impropias con ella ... Dice que debido a esta conducta recurrió varias veces a la oficina de recursos humanos y que no obtuvo soluciones a su reclamo. Como consecuencia de ello refiere haber sufrido varias crisis de hipertensión arterial en el trabajo, siendo medicada ...Refiere que (por) no soportar más esta situación que la desbordaba, consultó con especialista en psiquiatría quien le diagnostica F43.28 (trastorno adaptativo a stress crónico, con síntomas ansiosos y depresivos) ...?. Al efectuar la "Evaluación Médico Laboral", el perito indica que "Es posible considerar que la Sra. ... presenta en relación referido hecho vivido, un desequilibrio psicológico con reacciones vivenciales neuróticas anormales. Compatible con DSM IV ... A raíz de los hechos vividos y la forma que reacciona frente a los mismos es que se le recomienda realizar tratamiento psicoterapéutico de manera periódica (semanal) ...?. Como conclusión el perito indica que la actora padece de Reacción Vivencial Anormal Neurótica IIº, lo que conlleva un 10% de incapacidad laborativa sobre la t.o., que con los factores de ponderación suma un 12%. Dicha pericia fue impugnada por la accionada a fs. 96. A fs. 79 obra certificación expedida por el Lic. En Psicología Adrián Guillermo Gomez, en respuesta al oficio librado al Centro Integrador de la Municipalidad de Salsipuedes. A fs. 81/92 se ha glosado la historia clínica de la actora correspondiente al Centro de Atención Personalizada - Servicio de Salud Tranqui (Médicos Psiquiatras). A fs. 97 obra informe médico en disidencia suscripto por la perito de control de la demandada. A fs. 102/114 se ha incorporado el informe pericial contable elaborado por el perito oficial, Cr. Marcos Ariel Mayo. A fs. 122 la parte demandada impugnó la pericia contable antes aludida, solicitando aclaración acerca de qué documentación requirió para dar respuesta a los puntos 3 a 7 del informe. A fs. 124 obra informe del "Centro de Emergencias Vida SRL?". A fs. 127/129 obra la ampliación del informe pericial contable, el que es impugnado a fs. 133 y vta.. A fs. 155 y sgtes. se encuentran agregadas las actas correspondientes a la Audiencia de Vista de la Causa, ocasión en la que la parte actora renunció a la prueba confesional y testimonial oportunamente ofrecida, habiendo tomado intervención como apoderado de la parte demandada el Dr. Marcelo Lozada. Habiéndose recepcionado los alegatos de las parts (fs. 139/164) han quedado los presentes en estado de ser resueltos. III. Conclusiones a la luz de las probanzas incorporadas en autos: Conforme ha quedado configurada la relación jurídico procesal, la cuestión central a dilucidar estriba en determinar si el despido producido por la empleadora en perjuicio de la actora lo ha sido de manera ajustada a derecho, como afirma esa parte, o si, por el contrario, como lo sostiene la accionante, dicha desvinculación resulta arbitraria y repulsiva del orden jurídico. A tal efecto corresponde ingresar al análisis de las probanzas incorporadas al proceso. III.1. El intercambio epistolar que concluye con el despido de la actora: En orden a esta cuestión cabe señalar que ambas partes han reconocido mutuamente la emisión, recepción y contenido de las numerosas piezas postales intercambiadas entre ellas (fs. 53 y vta.), por lo que corresponde tenerlas como prueba válidamente incorporada al proceso. De dichas comunicaciones surge que la actora, con fecha 13 de junio de 2011 (TCL CD 952705549), comunicó a la empleadora que su médico le había indicado treinta días de reposo laboral ambulatorio, transcribiendo en dicha comunicación el texto de la certificación de marras, siendo respondida por la empresa a través de CD Andreani 6663887-9 por la que -a más de otras consideraciones-, se la citó a control médico para el día 24 de junio. El día 28 de junio del mismo año la empleadora le remitió CD Andreani 6663889-3, por la que expresaba: " ... efectuado el control médico correspondiente, el mismo la ha encontrado en condiciones de retomar tareas, motivo por el cual la intimamos para que en el plazo de 48 horas se presente a reanudar las mismas bajo apercibimiento de ley ...?. Esta intimación fue respondida por la actora a través de TCL CD 952705835 de fecha 4 de julio de 2011, en el que expresaba: "... conforme prescripción de mi médico de confianza me encuentro imposibilitada de prestar tareas por licencia médica que se extiende hasta el 13/07 del corriente. En consecuencia no estoy en condiciones de reintegrarme a mis tareas habituales por lo que ratifico carpeta médica con goce de haberes según ley contrato de trabajo?. Con fecha 12 de julio del año 2011, a través de TCL CD 952705892, la actora comunicó a su empleadora que su médico le había asignado treinta días de

licencia por enfermedad, transcribiendo el texto de la certificación pertinente. La patronal por su lado, con fecha 25 de julio del mismo año, le remitió CD Andreani 6663896-1 por la que le comunicaba a la actora que ? ... habiéndose efectuado el control médico el día 21 de julio de 2011, el mismo confirmó que ud. se encuentra en condiciones de efectuar sus tareas habituales, motivo por el cual se la intima para que en el plazo de 48 horas se presente a retomar las mismas bajo apercibimiento de sanción disciplinaria. ...?. Dicho emplazamiento fue respondido por la trabajadora ratificando encontrarse en uso de licencia por enfermedad hasta el día 11/8/11 (TCL CD 094038577 de fecha 4 de agosto de 2011). A través de Carta Documento CD 094038625 la demandada le comunicó a la actora lo siguiente: ?Ausente sin aviso ni justificación día 12 de agosto de 2011, se le aplica la sanción de 1 día de suspensión que se hará efectiva el día 15 de agosto de 2011, debiendo retomar tareas al día siguiente. Asimismo se le advierte que en caso de reincidencia será sancionada con mayor severidad. ...?. La sanción aplicada fue rechazada por la actora por TCL CD 209433358 de fecha 16 de agosto de 2011. Por carta documento del 17 del mismo mes y año, la accionada intimó nuevamente a la actora a reintegrarse en 48 horas bajo apercibimiento de sanción disciplinaria (CD 09438696), lo que fue rechazado por la actora (TCL CD 094038753 del 19 de agosto de 2011). El 24 del mismo mes y año, la demandada le comunicó a su dependiente que ?... continuando con sus ausencias injustificadas desde el 17 de agosto se le aplica una sanción de dos días de suspensión y se le advierte que de seguir con su actitud será sancionada con mayor severidad? (Carta Documento CD 09438838), la que fue rechazada por la actora a través de TCL CD 009148454, en el que asimismo le transcribe nuevo certificado médico de fecha 7 de septiembre de 2011, por el que se le indica 30 días de licencia por enfermedad. Con fecha 15 de septiembre de 2011 la empleadora, a través de CD Andreani 6663915-9, le aplicó dos días de suspensión en razón de ?su resistencia injustificada a retomar tareas a pesar de haber sido debidamente intimada?, lo que fue rechazado por la trabajadora (TCL CD 094009575). Mediante TCL CD 009169817, de fecha 4 de octubre de 2011, la actora transcribió certificado médico por el que se le indicaban 30 días de reposo ambulatorio, a la vez que reclamó el pago de los haberes devengados desde la segunda quincena de agosto de ese año. Al dar respuesta a dicha comunicación la accionada le impuso a la actora cinco días de suspensión señalando al efecto: ? ... continuando con sus ausencias injustificadas y demostrando que pretende ejercer una acción abusiva y de mala fe sin demostrar intenciones de retomar tareas se le aplicación una sanción ...? (Carta documento CD 094009765 del 7 de octubre de 2011), siendo dicha sanción rechazada por la dependiente (TCL CD 009173581 del 13 de octubre de 2011). Con fecha 28 de octubre de 2011 la actora comunicó a su empleador la indicación por parte de su médico tratante, de una nueva licencia por enfermedad por treinta días, transcribiendo el pertinente certificado, de fecha 27 del mismo mes y año. (TCL CD 235251150), el que fue rechazado a través de carta documento de fecha 3 de noviembre de 2011, CD 210583690, en la que la firma demandada la cita a la actora a un nuevo control médico a concretarse el día 7 de noviembre de 2011. La trabajadora respondió dicha pieza postal informando que asistiría al control dispuesto y que ?para el hipotético en que exista una divergencia entre certificados médicos, el dictado por mi facultativo de confianza, por un lado, que ordena reposo, y vuestro control médico, por otro lado, y atento a los derechos y obligaciones que le otorga el contrato de trabajo, en el marco de la relación laboral que nos une, son uds. quienes deben procurar la resolución del conflicto y arbitrar los medios necesarios para la realización de una junta médica que resuelva el mismo ...?. El día 9 de noviembre de 2011 la firma demandada remitió a la actora la carta documento CD 210583831, por la que expresaba lo siguiente: ?... nos dirigimos a ud. a efectos de poner en su conocimiento que el examen médico efectuado determinó la indemnizada (sic) de sus funciones superiores y que dicha situación determinaba la posibilidad de que realice sus tareas habituales en forma normal. Tal diagnóstico, coincidente con los dos anteriores realizados, confirma la posición de esta empresa respecto a que ud. se encuentra en condiciones de prestar servicios y en consecuencia injustificadamente ausente. En atención a lo expuesto, es evidente ante la extensión que ya ha tomado este intercambio telegráfico y las sanciones que se le han impuesto en forma progresiva sin que ud. varíe su actitud, que la situación ha llegado a un punto terminal. Por ello la única opción que queda es que se reintegre a prestar servicios, o bien que se extinga la relación laboral. A dichos efectos le pedimos que lo piense y que evalúe su actitud. Para ello le otorgamos un plazo de 72 horas en el cual la intimamos a que retome tareas, bajo apercibimiento de que, una vez vencido el mismo, en caso de continuar sus ausencias injustificadas, nos veremos obligados a despedirla con justa causa y por su exclusiva culpa. ...". Tal comunicación fue rechazada por la actora (TCL CD 210583916 del 15 de noviembre de 2011). Finalmente, con fecha 21 de noviembre de 2011, la empleadora remitió carta documento CD 2100584001, con el siguiente texto: "... Rechazamos su TCL ... por improcedente, falaz y malicioso. Negamos todas y cada una de sus manifestaciones. En especial negamos que sus ausencias se encuentren justificadas. Que haya sufrido actos violentos de carácter sexual y el resto de sus falsas manifestaciones. Lamentablemente usted desde el principio y seguramente con la intención de obtener beneficios económicos que no le corresponden, abusando de la legislación protectoria que ha sido establecida para otros fines, ha actuado en forma maliciosa, no dudando en ensuciar el nombre de un compañero de trabajo en primer lugar, para luego, al ver que la empresa no se negaba a sus pedidos, comenzar a incurrir en ausencias absolutamente injustificadas que no resultan tolerables. En consecuencia, no habiendo cumplido con la intimación que le fuera notificada para que se reintegrara a prestar

servicios y en atención a sus ausencias injustificadas por las cuales ya ha sido sancionada sin haber modificado su actitud y su evidente voluntad de no cumplir con sus obligaciones laborales, ponemos en su conocimiento que sus actitudes constituyen una injuria grave que causa pérdida de confianza en su persona e impide la continuidad de la relación laboral. Por lo expuesto le notificamos que queda despedida con justa causa y por su exclusiva culpa a partir del día de la fecha. La liquidación final y los certificados del art. 80 LCT los tendrá a disposición en plazo legal y en el domicilio ...". II.2. La divergencia de criterio médico entre las partes, frente a la licencia por enfermedad del trabajador: Del intercambio epistolar a que se ha hecho referencia en el apartado precedente surge que, más allá de las cuestiones vinculadas a la causa u origen de las dolencias que invoca padecer la actora, esto es las graves agresiones sexuales que dice haber recibido por parte de un compañero de trabajo en el ámbito laboral -aspecto que será materia de análisis posterior-, lo concreto es que ésta, a partir del 13 de junio de 2011 y hasta el despido, comunicó a su patrón de manera fehaciente, ininterrumpida y sucesiva, padecer dolencias que le imposibilitaban la prestación de sus tareas en beneficio de aquel por períodos consecutivos de treinta días, transcribiendo en todos los casos la certificación médica que servía de base a cada licencia, y poniendo dicha documental a su disposición. La empleadora por su lado, en virtud de los exámenes médicos a los que sometió a su dependiente -a los que ésta concurrió en todos los casos en que fue citada-, rechazó que la trabajadora se encontrara afectada de las dolencias denunciadas, la intimó a reintegrarse a sus labores habituales y a partir de la segunda quincena de agosto de 2011 dejó de pagarle sus haberes. Asimismo, invocando que la actora se encontraba incurso en inasistencias injustificadas por no haberse reintegrado a sus labores como le era requerido, le aplicó sucesivas sanciones disciplinarias hasta llegar finalmente a disponer su despido por esa causal. Frente a este cuadro fáctico que, como se ha señalado, no se encuentra controvertido en autos, cabe adelantar que la desvinculación de la actora ha sido a todas luces arbitraria, ilegítima y contraria al orden jurídico vigente. Ello es así por cuanto la empleadora asignó, sin más, preeminencia a los criterios médicos provenientes de los profesionales a su servicio, en detrimento de la opinión de los facultativos de la actora, y tal actitud no sólo no encuentra cobijo en el régimen laboral argentino, sino que, por el contrario, le es claramente refractaria. Sobre el punto es dable señalar primeramente que la cuestión planteada no puede ser analizada desde la perspectiva del poder de organización o de disciplina del empleador, como disposiciones aisladas, sino que tal análisis debe ser sistémico, integrando y armonizando las normas de la LCT, entre sí y con el "bloque federal de constitucionalidad", la normativa internacional de derechos humanos laborales, y los criterios rectores impulsados por la CSJN en orden a la progresividad de los derechos laborales y al principio pro homine. En tal sentido es evidente que el art. 210 LCT -"El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador"- acarrea para el empleado el deber de permitir y facilitar el contralor por parte de su patrón sobre su estado de salud -como lo hizo la actora-, pero en modo alguno consagra un lugar de privilegio para la opinión de los médicos del empleador. Es que no puede perderse de vista -como lo recuerda nuestro más Alto Tribunal en "Álvarez c/ Cencosud"-, que "el trabajo debe ser una forma de realización y una oportunidad para que el trabajador desarrolle sus aptitudes, habilidades y potencialidades, y logre sus aspiraciones, en aras de alcanzar su desarrollo integral como ser humano" (Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes, cit., párr. 158), ni dejar de asumir, por el otro, como lo prevé la LCT, que "el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí", de manera que "sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley" (art. 4°). Y todo ello pesa sobre el empleador, pues así lo impone, además de lo expresado sobre el *Drittwirkung* o los efectos horizontales de los derechos humanos, el precepto de jerarquía constitucional, según el cual, los hombres "deben comportarse fraternalmente los unos con los otros" (Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 1°). Entonces, este comportamiento fraternal, exigido por la normativa internacional citada -de plena aplicación local merced a su constitucionalización-, conllevaba, por un lado, el deber de priorizar el mantenimiento del vínculo laboral y, por el otro, el resguardo de la salud de la trabajadora, lo cual implicaba el agotamiento de todos los medios al alcance del empleador para la consecución de tales objetivos, lo que no sucedió toda vez que, independientemente de la profusa correspondencia intercambiada, la demandada se mantuvo en su posición de desconocer la dolencia que invocaba la actora, sin adoptar otras medidas que permitieran dilucidar su real situación de salud. Por otro lado, y en el marco de la armonización de las normas de la LCT a que se ha hecho mención, el comportamiento fraternal a que se aludiera anteriormente significa también colocar a los principios rectores de buena fe, colaboración y solidaridad contemplados en la LCT -arts. 62 y 63-, como parámetro para medir las acciones de los polos de la relación de trabajo frente a situaciones como el padecimiento por parte del dependiente -que es sujeto de preferente tutela constitucional en virtud de su situación de hiposuficiencia-, de dolencias que le imposibilitan la prestación del servicio. Y desde esta óptica es claro que la determinación de despedir a la trabajadora por su resistencia a reincorporarse a sus cumplir tareas en beneficio de la demandada, en base exclusivamente al criterio de los médicos de la empresa y sin haber requerido la intervención de un facultativo o a una junta médica independiente y ajena a ambas partes a fin de zanjar la divergencia -tal como la trabajadora le requiriera en reiteradas comunicaciones-, constituye un obrar abusivo, que violenta estos principios antes nombrados que hacen a la

buena fe, la colaboración y la solidaridad, como así también al principio de continuidad del vínculo laboral. Ello es así porque, como ya de antigua data se sostiene -y este tribunal comparte tal tesis-, "aparece como exorbitante de las facultades del empleador haber dado primacía a lo informado por su servicio médico -en oposición a lo diagnosticado por el médico del empleado- y dispuesto no justificar la ausencia y resolver el contrato; si el trabajador acredita con su certificado médico que debía abstenerse de prestar servicios y la empleadora con el informe de su médico arriba a conclusión contraria, resulta a todas luces arbitrario que sea una de las partes -en el caso el empleador- de esa controversia la que pretenda primar sobre la otra y disponer la ruptura del contrato de trabajo, aduciendo que se produjo una nueva conducta del trabajador"⁽¹⁾. Es que "interpretar lo contrario sería convertir al médico de la empresa en árbitro único de la situación de discrepancia en la que, además, es parte"⁽²⁾. Más aún, como expresa el mismo doctrinario, "de reconocerse "primacía" a alguno de los dictámenes, debería darse preferencia al del trabajador, básicamente por la confrontación de los intereses en juego -la salud del dependiente y su derecho a la prestación alimentaria que constituye el salario de incapacidad temporaria, frente a las consecuencias exclusivamente patrimoniales que ello puede acarrear al dador de trabajo-"⁽³⁾. Por eso se ha señalado que "Ante la divergencia entre los diagnósticos del médico del dependiente y el de la sociedad, la demandada tuvo una conducta acorde con los principios rectores en materia de solidaridad, colaboración y buena fe reglados por los arts. 62 y 63 LCT., al recurrir a la junta médica de la S.T.S.S. para que fuera esta la que decidiera el contencioso"⁽⁴⁾. De igual modo se ha expresado que "Es ilegítimo el despido por abandono de trabajo, en tanto el trabajador justificó su ausencia con certificados médicos que, aunque controvertidos por el empleador, debían al menos ser contrastados por una opinión objetiva además de la brindada por el profesional afín al demandado"⁽⁵⁾. Por otra parte, aunque en íntima vinculación con lo antes expuesto, desde el ángulo del derecho a la vida y a la salud, y de conformidad a las previsiones del Protocolo de San Salvador⁽⁶⁾, puede afirmarse que el accionar ya descrito de la empresa demandada constituye un alzamiento inadmisibles en contra de la dignidad humana de su dependiente. Ha sostenido la CSJN en tal sentido que "... al ser también inescindible el nexo entre el derecho a la salud y el derecho a la vida (vgr. C. de B. c. Ministerio de Salud y Acción Social, Fallos: 323:3229, 3239, considerando 10), se torna evidente que la desprotección del primero violenta al segundo, esto es, violenta al primer derecho natural de la persona humana preexistente a toda legislación positiva que resulta garantizado por la Constitución Nacional (Floreancig, Andrea Cristina y otro por sí y en representación de su hijo menor H., L. E. c/ Estado Nacional s/ amparo, sentencia del 11 de julio de 2006, Fallos: 329:2552), el cual comprende no sólo el derecho de aquélla a no ser privada de la vida arbitrariamente, sino también el derecho a que no se le impida el acceso a las condiciones que le garanticen una "existencia digna" (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso de los "Niños de la Calle" (Villagrán Morales y otros) c. Guatemala, sentencia del 19-11-1999, Serie C No. 63, párr. 144, y voto concurrente conjunto de los jueces A. A. Cançado Trindade y A. Abreu Burelli, párr. 4)"⁽⁷⁾. Finalmente cabe señalar que la determinación de cambiar de turno o sector de trabajo a la actora para evitar su contacto con el empleado agresor, comunicada en las piezas postales remitidas por la empleadora a ésta, en modo alguno resulta suficiente para obligar a la actora a reintegrarse a su tarea, en la medida en que su imposibilidad de hacerlo radicaba en la patología incapacitante que sufría. En definitiva entonces el obrar de la demandada, contrario a derecho, implica que el despido dispuesto respecto de la actora resulte reprochable jurídicamente, tornando así procedente el reclamo relativo a los rubros derivados de un despido incausado. II.3. Las particulares circunstancias que motivaran la licencia por enfermedad de la actora. Una mirada de género. Sin perjuicio de lo expuesto en el apartado precedente, donde se ha hecho referencia a la solución que corresponde propiciar cuando el empleador dispone la ruptura del vínculo en base exclusivamente al criterio de su médico de control de ausentismo, y que de por sí permite descalificar al despido dispuesto en perjuicio de la trabajadora como acto jurídico válido, en el caso concreto de autos se dan otras circunstancias que deben ser objeto de particular tratamiento. En efecto: la trabajadora ha sostenido haber sido objeto de abusos sexuales reiterados, en el ámbito físico de la empresa, por parte de un compañero de labor, y que esa situación provocó las patologías que impidieron la continuidad de su prestación y las sucesivas licencias por enfermedad comunicadas a su empleador. La patronal por su lado, durante el tiempo que la actora dejó de prestar servicios por esa razón, fue variando su actitud: desde una primera, consistente en abonar los haberes correspondientes a dicha licencia y sancionar disciplinariamente al agresor, para pasar luego a cortar el pago de su salario, requerir a la trabajadora su reincorporación, y, frente a su negativa, aplicarle sanciones sucesivas hasta llegar el despido, a la vez que aludía a que la conducta de ésta implicaba "ensuciar el nombre de un compañero de trabajo?". Así las cosas corresponde señalar primeramente que la actora ha acreditado padecer la patología incapacitante que invocara y que fuera negada por su empleadora, negativa en función de la cual dejó de pagarle los salarios y la consideró incurso en inasistencias injustificadas. Tal acreditación se concretó a través de la pericia médica obrante a fs. 73/75, suscripta por el Dr. Martín Alejandro Agüero, en la que se concluye en que la actora padece una "Reacción Vivencial Anormal Neurótica IIº". En el dictamen de marras se toma como base fáctica lo dicho por la trabajadora en orden a que "todos sus problemas laborales comenzaron a raíz de que un compañero comenzó a tener conductas impropias con ella?", para indicar luego el perito que "la Sra. ... presenta en relación referido hecho vivido, un desequilibrio psicológico con reacciones vivenciales neuróticas

anormales. Compatible con DSM IV ... A raíz de los hechos vividos y la forma que reacciona frente a los mismos es que se le recomienda realizar tratamiento psicoterapéutico de manera periódica (semanal) ...?. La pericia a que se hace mención fue impugnada por la demandada (fs. 96), posponiéndose para la etapa de alegatos su fundamentación, lo que no ocurrió, por lo que debe desecharse tal cuestionamiento. Por otro lado, el escueto informe médico en disidencia incorporado a fs. 97, constituye una mera divergencia -parcial- con lo dictaminado por el perito oficial, que carece de fundamentos que permitan detectar los eventuales errores médico científicos en que podría haber incurrido aquel. Adviértase que no se niega en dicho informe en disidencia que la actora padezca la patología incapacitante que se detectara en la pericia oficial, sino que se sostiene que "el trastorno de adaptación es una patología que con un tratamiento psicoterapéutico y psicofármaco continuo, el mismo es superado?", como si lo que estuviera en discusión en autos fuera el carácter permanente o transitorio de la dolencia de la actora. También se indica en este informe que en el acto pericial "se adjuntaron certificados elaborados por los médicos tratantes de la actora, que no siguieron los carriles correspondientes?". No se especifica por qué no se habrían seguido tales "carriles correspondientes" ni cuáles eran éstos, todo lo cual debe llevar a desechar también este informe de parte. Cabe recordar que es pacífica la doctrina y jurisprudencia que establece que el resultado de la pericia oficial es privativa del perito oficial, gozando éste de absoluta independencia en la elección de los medios que desee utilizar para arribar a su conclusión, sin perjuicio que el informe pueda ser elaborado conjuntamente con los peritos de parte o en disidencia de alguno de ellos, disidencia que sólo podrá consistir en demostrar que el método empleado por el perito oficial para arribar a sus conclusiones resulta desacertado y errado, lo que no ocurre en autos, conforme se analizara. En definitiva, por las razones dadas, corresponde asignar pleno valor probatorio al informe médico oficial, desechando las impugnaciones vertidas y el dictamen médico en disidencia. Es que como ha venido sosteniendo esa Sala (vgr. Autos Pons, Domingo c/ Proyectores Argentinos SA) que "... perito en realidad, es el oficial puesto que es quien dictamina "imparcialmente". La función de aquellos que se designan a petición de las partes en cambio, no es otra cosa que la de "controlar" que lo concluido se ajuste a los parámetros de la ciencia y la técnica, para lo cual no pueden limitarse a "discrepar" sino que deben señalar en qué habría consistido el error o vicio y, a la vez, expresar los fundamentos por los cuales su conclusión resultaría correcta. En tanto ello no suceda, debe preferirse siempre -salvo que existan deficiencias en el dictamen mismo que lo tornen invalorable- la opinión del primero (oficial), por ser éste quien posee la mayor equidistancia de las partes, debiendo presumirse por tanto, que sus afirmaciones guardan mayor imparcialidad ...?. Asimismo, más allá de la prevalencia que, por su naturaleza imparcial, debe otorgarse al informe médico oficial, conforme se ha visto y transcripto supra, la pericia oficial resulta suficientemente fundada, objetiva y convincente a criterio de este tribunal. Por otro lado, desde la perspectiva de la lógica jurídica, el informe aparece ajustado a las reglas del correcto razonamiento, no siendo factible detectar en él contradicción, error, vicios silogísticos, premisas falsas o cualquier otra circunstancia de esta índole que invalide sus conclusiones, todo lo cual lleva a asignar a dicha pericia, como se ha indicado, pleno valor convictivo y probatorio conforme a las reglas de la sana crítica racional, la lógica y la experiencia. Asimismo vale puntualizar que la patología denunciada por la actora ha sido acreditada además a través del informe brindado por el Centro Integrador de la Municipalidad de Salsipuedes, en el que se hacía atender aquella (fs. 79 y vta.), que da cuenta de que tales atenciones se produjeron los días 27/9, 4/10, 6/12, y 13/12 -es decir incluso luego del despido-, y que "la Sra. ... padeció de síntomas de angustia, sentimientos de debilidad y temor e inicio de estado depresivo, todo ocasionado por crisis laboral que derivó en posterior despido. La situación psicológica de la Sra. ... evolucionó de un estado de angustia y sentimientos de temor e indefensión ante situaciones traumáticas (acoso sexual) sufridas en su ambiente laboral, hacia un estado depresivo al ser despedida de su trabajo y vivenciar con impotencia una situación que consideraba injusta ...?. También la patología padecida por la actora en virtud de la cual se le indicaron las sucesivas licencias por enfermedad, se encuentra acreditada a través de la prueba informativa del Centro de Atención Personalizada - Servicio de Salud Tranqui -Médicos Psiquiatras- (fs. 81/92), de donde surge que "comenzó tratamiento psiquiátrico en 19 de mayo de 2011 aduciendo como motivo de consulta "problemas de trabajo por acoso sexual por parte de un compañero de área. ... Refiere haber recibido actitudes de exhibicionismo, toqueteos, palabras obscenas". Consta en dicho informe que se le indicaron sucesivas licencias por enfermedad de índole psiquiátrica, las que resultan coincidentes con las comunicadas en las piezas postales transcriptas supra. Concluye el informe expresando que "Actualmente dejó tratamientos por falta de medios económicos ya que no consigue trabajo. Se sugiere continuar con apoyo psicoterapéutico en la medida de lo posible". Finalmente, la dolencia invocada resulta corroborada por el informe del "Centro de Emergencias Vida SRL" (fs. 124), en el que consta que la actora "fue asistida durante el período indicado por esta institución en cuatro oportunidades, habiendo prestado asistencia sanitaria siempre el establecimiento ... Así las cosas en dos oportunidades fue asistida en el servicio de enfermería del establecimiento ... y en otras dos oportunidades, atento su cuadro clínico debió ser trasladada en ambulancia a un centro sanitario cercano?. De los elementos de prueba antes enunciados surge claro que la actora padecía la dolencia que invocaba. No resulta entonces admisible la posición negacionista asumida por la demandada respecto de la dolencia que la actora padecía, ya que -a más de contar con las comunicaciones en las que se transcribían los certificados médicos

correspondientes a las licencias de la actora-, conocía acabadamente que ésta tenía problemas de salud en razón de haber sido aquella atendida en varias ocasiones en la enfermería de la plata, y en otras debió ser trasladada en ambulancia, desde la sede de la empresa, hacia un centro de salud externo. En ese contexto corresponde señalar que, no se encuentran controvertidas las afirmaciones de la actora volcadas en la demanda, atinentes a su condición de sustento familiar en razón de ser madre soltera. Entonces, estas circunstancias debieron llevar a la empleadora a asumir una actitud absolutamente diferente a la adoptada en orden al necesario agotamiento de los medios tendientes a verificar la existencia de la patología invocada como sustrato de las licencias -es decir, como se ha señalado supra, a requerir la intervención de un tercero imparcial que se pronunciara sobre la dolencia invocada por la trabajadora-. Del mismo modo, esas circunstancias no controvertidas, debieron llevar a tomar una actitud diferente a la adoptada, y mantener el pago del salario mientras la actora se encontrara en uso de esa licencia por enfermedad -y paralelamente se arbitaban las medidas aludidas tendientes a verificar la existencia de la patología-, más aún cuando es claro que al no contar con sus salarios, aquella se vería sumamente dificultada para mantener un tratamiento médico tendiente a su recuperación psicofísica. Tampoco resulta admisible la variación de la posición de la empleadora, que en un comienzo dispuso sancionar al agresor con una sanción disciplinaria no menor -diez (10) días de suspensión-, para luego culminar achacándole a la actora "ensuciar el nombre de un compañero de trabajo". Desde que la empresa sancionó a su dependiente, no puede presumirse se trataba de acusaciones falsas. Consecuentemente no se explica la atribución de esa acción a la actora, salvo como modo de asignar injustificadamente a ésta un obrar disvalioso y contrario a sus deberes, a fin de contribuir a justificar su despido. Esta conducta zigzagueante de la empleadora no resulta tampoco admisible en derecho, en tanto vulnera el principio de buena fe que debe regir entre las partes, como así también el de coherencia con los actos propios. Pero además, pese a que la demandada dice en su responde que "las investigaciones internas no habían detectado la existencia de los ataques sexuales que había denunciado la actora", la existencia de tal investigación no fue acreditada en modo alguno en autos. Tampoco se entiende el objetivo de consignar en el responde que "la actora tuvo una relación con el Sr. Alejandro Domínguez". Si tal aseveración -que no se ha probado en autos- fuera cierta, ninguna incidencia tendría sobre la valoración que debe hacerse sobre los hechos de la causa. ¿O acaso la existencia de una relación previa permitiría justificar la agresión sexual de la que habría sido objeto la actora? Así la demandada en autos asumió una conducta reñida con el humanismo y con la valoración adecuada de las circunstancias laborales y de vida de la trabajadora. Se ha sostenido al respecto que "Tales patronales saben que solamente las mujeres y sobre todas aquellas con menores ingresos o en condiciones de vulnerabilidad de sus redes familiares de contención tienen a cargo completamente exclusivo el condicionamiento de compatibilizar los trabajos domésticos-reproductivos para su familia con su imperiosa necesidad de proveer de ingresos como únicos soportes económicos y de cuidados de su grupo familiar a cargo. Son quienes tienen que sopesar esas situaciones de necesidades de sus dependientes, tanto hijos e hijas menores como muchas veces adultos mayores o familiares enfermos o discapacitados, con un eventual reclamo de derechos laborales o de sindicalización ante las situaciones laborales padecidas. Las imperiosas necesidades que concentran simultáneamente las "proveedoras de pan" y proveedoras de cuidados las hace un conjunto de trabajadoras disciplinadas muy atractivas para la explotación patronal" (8). Asimismo es claro que la actitud adoptada por la demandada -el despido de la trabajadora en las condiciones ya descriptas-, resulta vulneratoria de los principios y deberes consagrados por la ley 26.485 -"Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales-, la que reviste carácter de orden público y es de aplicación en todo el territorio de la República, habiendo la Provincia de Córdoba adherido a ella por ley 10.352. Dicha norma consagra el derecho "de las mujeres a vivir una vida sin violencia" (art. 2.b.), a la vez que promueve "la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres" (art. 2.e.). También, la ley a que se alude garantiza "Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización". En definitiva, cabe concluir en que la demandada obró no sólo omitiendo adoptar las medidas que la buena fe, el deber de colaboración y la vocación por el mantenimiento del vínculo imponían, propios de la LCT, sino que además su obrar resultó también violatorio de la normativa nacional e internacional reseñada, trasuntando un claro desprecio por la salud de la trabajadora, ignorando maliciosamente su condición de mujer, madre soltera y de escasos recursos, circunstancias éstas que agravan la antijuridicidad de su conducta. III. La procedencia de los rubros reclamados: De conformidad al análisis efectuado en los acápites precedentes, corresponde ahora pronunciarse acerca de la procedencia de cada uno de los rubros reclamados, y en su caso sobre su cuántum. III.1. Haberes por incapacidad temporal 2º quincena de agosto, 1º y 2º quincena de septiembre, 1º y 2º quincena de octubre, 1º quincena de noviembre de 2011, 2º quincena de noviembre 2011 proporcional e integración del mes de despido: Como se ha visto, la demandada cesó en el pago de los haberes de la actora a partir de la segunda quincena de agosto de 2011 inclusive, y mantuvo tal tesitura hasta el distracto. Se ha señalado supra que la actora ha acreditado en autos padecer la dolencia incapacitante invocada, por lo que la falta de pago de su salario por dichos períodos resulta contraria a las disposiciones del art 208 LCT, sin que tengan incidencia las sanciones

disciplinarias aplicadas durante estos períodos, ello en virtud de lo dispuesto en la última parte de la norma mencionada, que establece que "La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes". Consecuentemente corresponde el pago íntegro de los períodos referidos. A los fines la determinación de los montos a abonar se deberá estar a la suma percibida durante la primera quincena de agosto de 2011, esto es la suma de \$ 1.886,40 conforme constancias de fs. 107. Por lo que efectuados los cálculos por el tribunal los haberes por incapacidad temporal adeudados con más la integración del mes de despido ascienden a la suma de \$ 13.204,80. III.2. SAC proporcional 2º semestre y vacaciones proporcionales año 2011: Los rubros referidos resultan procedentes de conformidad a las previsiones de los arts. 123 y 156 respectivamente de la LCT, atento a haberse producido el distracto y no encontrarse acreditado su pago. En el caso de las vacaciones proporcionales, atendiendo a la antigüedad de la actora como dependiente de la accionada -con ingreso el 17 de mayo de 1993 conforme ambas partes lo reconocieran-, corresponde tomar en consideración un período de 28 días atento a lo establecido por el art. 150 inc. c) LCT. En cuanto a la remuneración en función de la cual efectuar el cálculo de ambos rubros, corresponde tomar la de \$ 3.772,80 que es la resultante de la duplicación de la última suma percibida, esto es en la primera quincena de agosto de 2011, y que constituye la mejor remuneración mensual, normal y habitual. Así efectuado el cálculo por el tribunal corresponde mandar a pagar la suma de \$ 4.225,54 en concepto de vacaciones no gozadas y la suma de \$ 1.414,80 en concepto de SAC proporcional 2º semestre; III.3. Indemnización por antigüedad e indemnización sustitutiva de preaviso: Habiéndose declarado en el acápite dedicado al análisis de la legitimidad del despido producido en perjuicio de la actora, que dicho acto jurídico resulta arbitrario y contrario a derecho, corresponde hacer lugar al reclamo de pago de los rubros del título, para cuyo cálculo deberá tomarse la suma de \$ 3.772,80 -por las razones antes apuntadas-, y un periplo laboral que transcurre entre el 17 de mayo de 1993 y el 21 de noviembre de 2011. De esta manera, corresponde mandar a pagar la suma de \$ 71.683,20 en concepto de indemnización por antigüedad y la suma \$ 7.545,60 en concepto de indemnización sustitutiva de preaviso. III.4. Agravamiento indemnizatorio previsto en el art. 2 ley 25.323: El precepto legal a que se alude dispone: "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6º y 7º de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%". La actora, al rechazar el despido a través del TCL CD 235250361, de fecha 23 de noviembre de 2011, en el punto 5º de dicha misiva, indicó: "... emplazo término 48 hs. pague haberes por incapacidad temporaria impagos desde 2º quincena de agosto/11, hasta 1º quincena de noviembre/11, liquidación final, integración mes de despido, indemnización por omisión de preaviso y antigüedad, estos dos últimos rubros bajo apercibimiento de art. 2 ley 25.323?". Dicha intimación fue rechazada por la patronal a través de la Carta Documento Andreani 6663931-9 de fecha 25 de noviembre de 2011. Ambas piezas postales, como se ha señalado, han sido reconocidas en autos en orden a su emisión, recepción y contenido, por lo que corresponde admitir el reclamo de que se trata, tomando en consideración los montos que se establecen para la indemnización por antigüedad, integración del mes de despido e indemnización por falta de preaviso, conforme las pautas brindadas al efecto, por lo que corresponde mandar a pagar por el presente rubro la suma de \$ 40.180,32. III.5. Indemnización Art. 80 LCT y entrega de certificación de trabajo y constancia de afectación de haberes: Respecto de la indemnización que prevé el art. 80 LCT, es dable precisar que el rubro no puede ser de recibo, toda vez que si bien la actora emplazó a la entrega de las certificaciones de que se trata (TCL CD 210584443 de fecha 21 de diciembre de 2011), la empleadora respondió tal intimación poniendo a disposición de la trabajadora la documentación requerida, no habiéndose alegado ni acreditado que la actora haya intentado retirar tales certificaciones de manera infructuosa, con lo cual aquella no se encontraba -al momento de la articulación de la demanda-, en situación de mora respecto de dicha obligación. Sin embargo, siendo que tampoco se ha acreditado en autos la entrega de la documentación de que se trata, corresponde condenar a la demandada a entregar a la actora, en el plazo de treinta (30) días hábiles a contar de la fecha de que la presente quede firme, la certificación de servicios y remuneraciones y de afectación de haberes, que prevé el art. 80 LCT, por el lapso que duró el contrato de trabajo y de conformidad a lo aquí resuelto. En caso de incumplimiento, la accionada deberá abonar al reclamante el equivalente a medio día de salario mínimo vital y móvil por cada día de demora por el término de hasta seis meses a contar de la fecha en que quede firme este pronunciamiento, sin perjuicio de remitir las actuaciones al organismo recaudador pertinente, de conformidad con lo ordenado por el art. 44 de la ley 25.345. IV. Intereses y costas: A los montos por los rubros admitidos corresponde adicionar intereses desde que fueron debidos (arts. 124, 149 y 255 bis de la L.C.T.), los que esta Sala fija en el 2% mensual con más la tasa pasiva fijada por el B.C.R.A. Calculados así los intereses al día 26/07/2016, y sin perjuicio de los que se devenguen hasta el efectivo pago, los mismos ascienden a \$ 285.039,98 los que sumados al capital admitido (\$ 138.254,26) totalizan la suma de \$ 423.294,24, que la demandada deberá abonar a la actora en el término de diez días de la fecha en que quede firme el presente pronunciamiento, bajo

apercibimiento de ejecución a instancia de esta. Con costas (Art. 28 de la L.P.T.), correspondiendo regular los honorarios de los profesionales intervinientes conforme lo normado por la Ley 9459, de acuerdo a la labor cumplida y la complejidad de la cuestión debatida. V. Por último se deja constancia de haber valorado la totalidad de la prueba aportada por las partes, procediendo sólo a mencionar la pertinente, ya que el resto de ningún modo puede hacer variar la conclusión a la que se arriba. Por todo ello, SE RESUELVE: I. Rechazar parcialmente la demanda incoada por la actora, N. E. G en contra de la firma Frigorífico Estancias del Sur SA, en cuanto por ella se pretende el pago de la multa que prevé el art. 80 LCT; II. Admitir parcialmente la demanda, y en consecuencia condenar a la accionada a abonar a la actora, en el término de diez días a contar de la fecha en que quede firme el presente pronunciamiento, la suma de pesos cuatrocientos veintitrés mil doscientos noventa y cuatro con 24/100 (\$ 423.294,24), en concepto de capital e intereses, por los siguientes conceptos: ?Haberes por incapacidad temporal 2º quincena de agosto, 1º y 2º quincena de septiembre, 1º y 2º quincena de octubre, 1º quincena de noviembre de 2011, 2º quincena de noviembre 2011 proporcional e integración del mes de despido; SAC proporcional 2º semestre y vacaciones proporcionales año 2011; Indemnización por antigüedad; Indemnización sustitutiva de preaviso; Agravamiento indemnizatorio previsto en el art. 2 ley 25.323. Asimismo condenar a la demandada a entregar a la actora, en el plazo de treinta (30) días hábiles a contar de la fecha de que la presente quede firme, la certificación de servicios y remuneraciones y de afectación de haberes, que prevé el art. 80 LCT, por el lapso que duró el contrato de trabajo y de conformidad a lo aquí resuelto. En caso de incumplimiento, la accionada deberá abonar al reclamante el equivalente a medio día de salario mínimo vital y móvil por cada día de demora por el término de hasta seis meses a contar de la fecha en que quede firme este pronunciamiento, sin perjuicio de remitir las actuaciones al organismo recaudador pertinente, de conformidad con lo ordenado por el art. 44 de la ley 25.345. III. Imponer las costas a la demandada (Art. 28 de la LPT) a cuyo fin se regulan los honorarios del letrado de la parte actora, Dr. Luis E. Martínez Golletti, en la suma de pesos noventa y cinco mil doscientos cuarenta y uno con 20/100 (\$ 95.241,20); los de los letrados de la parte demandada Dr@s. Alejandra Aicardi, Gustavo Laucirica y Marcelo Lozada, en conjunto y proporción de ley, en la suma de pesos treinta y tres mil quinientos noventa y dos con 14/100 (\$ 33.592,14); los del perito médico psiquiatra oficial Dr. Martín Agüero en la suma de pesos seis mil ciento once con 84/100 (\$6.111,84) - 12 jus-, con más la suma de pesos novecientos dieciséis con 77/100 (\$916,77) en concepto de aportes de ley y con más la suma de pesos un mil doscientos ochenta y tres con 49/100 (\$ 1.283,49) en concepto de IVA atento la condición tributaria que reviste; los de la perito psiquiatra de control Dra. Stella Maldonado de Losano, en la suma de pesos tres mil cincuenta y cinco con 92/100 (\$3.055,92) con más la suma de pesos cuatrocientos cincuenta y ocho con 39/100 (\$ 458,39) en concepto de aportes de ley; y los del perito contador oficial, Marcos Ariel Mayo, en la suma de pesos seis mil ciento once con 84/100 (\$6.111,84) - 12 jus- con más la suma de pesos seiscientos once con 84/100 (\$611,84) en concepto de aportes de ley. IV. Emplácese a la demandada para que en el término de quince días cumplimente el pago de la tasa de justicia, la que asciende a la suma de pesos ocho mil cuatrocientos sesenta y cinco con 88/100 (\$ 8.465,88), mediante el depósito que deberá efectuar en la cuenta especial del Poder Judicial N° 60.052 debiendo acompañar la constancia respectiva bajo apercibimiento de certificar la existencia de la deuda, lo que constituirá título ejecutorio en los términos del art. 801 del C. de P. C. y habilitará la ejecución de la misma por el Tribunal Superior de Justicia (art. 20 bis -ley 9268). V. Cumpliméntese con los aportes de la ley 6.468 T.O. 8404 y sus modificatorias, y Ley 5805, en ambos casos bajo apercibimiento de ley. VI. Protocolícese. Notas:

(1:) CNAT, Sala V, 2/12/81, DT XLII-A-427

(2:) Mario E. Ackerman. Incapacidad temporaria y contrato de trabajo. Ed. Hammurabi, Bs. As., 1987, pág. 269.

(3:) Mario. E. Ackerman. op. cit., pág. 269

(4:) Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza,

Sentencia del 16/6/2014, in re "López Mario Alberto c/Rutas del Sol SA s/despido s/Inc. Cas". MJ-JU-M-86838-AR | MJJ86838

(5:) CNAT, Sala IX, Sentencia del 5/2/2015, in re "Galagovsky Guillermo Adrián c/Kasdorf SA s/despido".

MJ-JU-M-92061-AR | MJJ92061 | MJJ92061

(6:) Aprobado por Ley 24.658. "Toda persona tiene derecho a la

salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social. 2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho: ... d. la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole".

(7:) CSJN, Sentencia del 18/12/2007, in re "Silva, Facundo Jesús c/ Unilever de Argentina SA"

(8:) Silvia Lilian Ferro. Enfoque de género y sostenibilidad de las condiciones de vida. Una perspectiva para los sistemas de Justicia de Argentina, en Centro de Perfeccionamiento Ricardo C. Núñez. Módulo Abierto Prioritario Autoadministrado MAPA "Introducción a la perspectiva de género en la justicia". Producción de contenidos: Oficina de la Mujer del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. Recuperado de <http://campusvirtual.justiciacordoba.gob.ar> (26/7/2016)

Correlaciones: Ley 20744 - BO: 27/09/1974

A. M. A. c/S. O. D. S. A. Y O. s/despido - Cám. Nac. Trab. - SALA VI

- 28/02/2014 M., P. N. c/Cía. General de Comercio e Industria SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - SALA VIII - 19/04/2005

Oser, Jorge Gabriel c/ Banco Prov. del Neuquén SA s/despido por otras causales - Cám. Civ. Com. Lab. y Min. - Iº

Circunscripción Judicial - SALA I - 02/12/2014 Guevara de Leguizamón, Carina N., Nota al fallo, UN CASO DE DESPIDO
DISCRIMINATORIO POR VIOLENCIA DE GÉNERO, Temas de Derecho Laboral, Febrero 2017
012384E