

Despido Indirecto Mobbing Violencia Patronal Injuria Laboral Horas Extras Impagas

JURISPRUDENCIA

Despido indirecto. Mobbing. Violencia patronal. Injuria laboral.

Horas extras impagas Se considera ajustado a derecho el despido indirecto por mobbing, pues no solo se ha demostrado la desaprensiva y maliciosa actitud del representante legal de la firma demandada hacia la accionante, sino que, además, los testimonios han recreado un "modo operandi" habitual y reiterado hacia todos los dependientes; además, se ordena girar la causa al Ministerio de Trabajo, a fin de aplicar el Protocolo de Actuación frente a la Violencia Laboral. En la ciudad de Villa María, a los veinticinco días del mes de septiembre dos mil diecisiete, ante la Secretaria actuante, se constituye la Cámara Única del Trabajo, integrada de manera unipersonal por el Sr. Vocal Dr. Marcelo José Salomón, a los fines de la lectura de la Sentencia, en estos autos caratulados "C., N. P. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. - ORDINARIO-DESPIDO" Expte. xxx, de los que surgen: 1) Que a fs. 1/4, comparece la actora, N. P. C. asistida por los letrados Diego Sobrino y Mickaela Andrea Rosso, e inicia demanda laboral en contra de Distribuidora La Gioconda S.R.L., con domicilio en Avenida La Voz del Interior N° 5961 de la ciudad de Córdoba y en Boulevard Alvear N° 615, de esta ciudad, por la suma de pesos noventa y seis mil quinientos noventa y uno con cincuenta centavos (\$ 96.591,50) y/o lo que más o menos resulte de la prueba a rendirse en autos, más intereses legales, y costas. Seguidamente relata que ha trabajado en relación de dependencia con la demandada desde el 1 de diciembre de 2010 y en forma continua e ininterrumpida hasta el 14 de marzo de 2014, fecha en la que se consideró despedida en forma indirecta por exclusiva culpa y responsabilidad de la patronal. Agrega que sus tareas se desarrollaban como empleada administrativa según CCT 130/75. Relata que su horario de trabajo era de lunes a viernes a partir de las 8:00 horas y hasta las 12:30 horas, extendiéndose al menos dos veces por semana hasta las 13:00 horas (días en que se realizaba trámites bancarios) y de 16:00 horas a 20:30 horas. Los días sábado la jornada laboral era de 8:00 a 12:30 horas y de 16:30 a 20:30 horas. Señala que la relación laboral se encontraba registrada de manera deficiente pues le pagaban un adicional mensual de \$ 1000 "en negro", y que en los últimos tiempos recibió muy malos tratos permanentes de parte de R. A., que es el dueño de la empresa, quien permanentemente se dirigía a la actora con expresiones despectivas y humillantes, tales como "la inútil", "no sirve para nada?", "vieja mal vestida?" o "pachamama?". Agrega que como consecuencia del hostigamiento permanente debió asistir a consulta psicológica y psiquiátrica (Dres. Graciela Best y Dr. Darío Frosasco) que derivó en licencia y tratamiento por cuadro depresivo y stress. Prosigue exponiendo que luego de la licencia y cansada de que la patronal no hiciera caso a sus reclamos, tanto de correcta registración como de cese del maltrato procede a enviar misivas postales, que no tuvieron respuesta favorable y que culminaron con el despido indirecto ya mencionado precedentemente. Fundamenta la demanda en la Ley 20.744, Ley 24.013 y Decreto Reglamentario y CCT 130/75. Advierte que los rubros reclamados se calculen en base al salario vigente al momento de su determinación, plantea la inconstitucionalidad de los arts. 7 y 10, Ley 23.928 reformadas por art. 4 de la Ley 25.561 citando jurisprudencia que entiende le es favorable. Seguidamente cuantifica la demanda detallando cada uno de los rubros, hace reserva del caso federal y solicita que se condene a la demandada al completo pago de capital, con interés y costas. Esta es una acotada reseña de la demanda a cuyo contenido íntegro se remite (art. 329 CPCC). 2) Que a fs. 34 consta acta de la audiencia de conciliación (art. 47 LPT) en la que comparece la actora con su letrada y por la parte demandada el representante legal R. A. acompañado del Dr. Guillermo Camps. En esa audiencia, los presentes no logran conciliación alguna y la parte actora ratifica en todo su demanda, mientras que la parte demandada solicita el rechazo de la misma, con costas, por las razones que exponen en el memorial respectivo (fs.15/17). En su defensa la accionada, Distribuidora La Gioconda SRL, realiza una negación general de los ítems de la demanda y en particular de las afirmaciones de la actora en cuanto a los malos tratos del Sr. A. Fundamenta el rechazo de la demanda, asevera que la fecha de ingreso de la actora ocurrió el 1 de diciembre de 2010, como empleada administrativa según CCT 130/75. Argumenta que la actora, cuando se le agotó el tiempo de su licencia con percepción de haberes y no pudiendo regresar a trabajar debido a su enfermedad "inventó" una causal de despido indirecto arguyendo una defectuosa registración y el reclamo de horas extras. Finalmente hace reserva del caso federal y solicita el rechazo de la demanda con costas. Esta es una acotada reseña de la posición de la accionada, a cuyo contenido íntegro se remite (art. 329 CPCC). 3) Que la parte actora ofrece su prueba a fs. 23/25, y la parte demandada la suya fs. 20/21. Se produce la colecta probatoria, en donde consta audiencia de exhibición de documentación según da cuenta el acta de fs. 34/35, pericial psicológica de fs. 41/44 e informativas varias remitidas por diferentes entes oficiados. 4) Que elevado el expediente a esta Cámara y avocado el Tribunal, se lleva adelante la audiencia de la vista de la causa, según consta en acta de fs. 73 (apertura de audiencia), acta de fs. 74 (recepción de prueba testimonial) y acta de fs. 85 (formulación de alegatos). 5) Que clausurado el debate, el Sr. Vocal, Dr. Marcelo Salomón, se formula

las siguientes cuestiones, PRIMERA CUESTION: ¿Es procedente el reclamo impuesto por el actor? SEGUNDA CUESTION: ¿Qué resolución hay que adoptar? A la PRIMERA CUESTIÓN, el Sr. Vocal dijo: I) Que a los fines de garantizar el Debido Proceso se hace necesario reflejar la colecta probatoria llevada adelante ante este Tribunal en la Vista de la Causa. Allí se recibió la siguiente prueba testimonial: 1) M. C. A. (DNI xxx): Expuso que conoce a La Gioconda? (Suc. Córdoba) porque ha trabajado allí desde principios de 2009 hasta julio de 2013, además conoce a la actora porque trabajaron juntas durante dos años aproximadamente. Aclara que N. (por la actora) era administrativa. El horario de trabajo era corrido desde las 8 horas hasta las 16 o 17 horas, de lunes a viernes y en el 2013 fue de lunes a sábado. Sostiene que ella como vendedora tenía un recibo de sueldo y aparte recibía un porcentaje "en negro", que a veces se pagaba y otras no y estima, aunque no tiene certeza, que todos los vendedores tenían más o menos el mismo "arreglo". Relata que a través de teléfono corporativo tenían contacto permanente por motivos laborales y las llamadas eran en horarios que a veces iban entre las 12 y 16 horas o también alrededor de las 21 o 21:30 horas. Declara que el demandado era un patrón que no estaba todos los días presentes pero que cuando asistía (tres días a la semana) lo hacía por muchas horas. Define al trato del demandado como "muy malo". En su caso personal, el Sr. R. A. le decía que era "boluda" y "estúpida" inclusive delante de la gente en el salón de ventas. Esos malos tratos eran en público y todos se enteraban de los gritos que le infringía de manera habitual. 2) M. G. (DNI xxx): Expuso que conoce a La Gioconda? porque trabaja allí desde el año 2013 continuando en la actualidad, estando doce meses sin trabajar (julio de 2015 hasta agosto 2016). Expresa que trabaja como vendedora y que conoce a N. C. porque trabajaron juntas, alrededor de un año. El horario de trabajo es de 8 a 12 horas y de 16 a 20 horas, pero siempre se quedan un poco más (después del horario de cierre comercial), que se trabaja de lunes a sábado, teniendo un franco por semana. Dice que le pagan el "sueldo ley", sin arreglo en forma particular y desconoce lo que cobraban los otros empleados. Define al trato del Sr. A. como "muy exigente", está permanentemente "atrás tuyo diciéndote que hagas bien las cosas", aunque no ha visto en forma personal malos tratos con otros empleados, en especial no vio malos tratos respecto a N. C. porque estaba ubicada en otro sitio del local. 3) M. A. (DNI xxx): Expuso que conoce a La Gioconda? porque trabajó allí desde el 2009 hasta diciembre de 2016 en forma ininterrumpida, desarrollando tareas como administrativa, además reconoce a la actora aunque aclara que trabajaron juntas muy poco tiempo. El horario de trabajo era de 8 a 12 y de 16 a 20 horas, aunque a veces debían quedarse fuera de hora, de lunes a sábado, con un franco en la semana. Define a A. como un hombre exigente aunque aclara que nunca vio un insulto puntual a cualquier empleado incluyendo a C. y a G. Su condición laboral estaba registrada y recibía un salario conforme a la ley. 4) E. R. (DNI xxx): Expuso que conoce a La Gioconda? porque trabajó allí desde septiembre de 2013 hasta agosto de 2015, lo hacía en el depósito en el traslado de los muebles al salón y arreglando refacciones. Aclara que se fue del trabajo porque tenía lumbalgia y ya no podía hacer esfuerzo. Manifiesta que conoce a la actora porque coincidieron un tiempo trabajando juntos, durante alrededor de dos meses. Expresa que R. A., de manera habitual, lo trataba de mala manera, ejemplificando: a los gritos le decía "que están boludeando, que no hacen nada?"; "muevan el culo son unos vagos de mierda?", "los voy a echar a la mierda?" y también A. se refería mal a las "chicas" pidiéndole que "muevan el culo" que "mejoren las ventas vagas de mierda?", excepto con M. con la que tenía otro trato porque era la "alcahueta de él", y con M. G. con la que se llevaba bien, porque sospecha que había otro tipo de relación extra laboral. Relata que él en persona tuvo un par de encontronazos con A. e intercambiaron algunas "pateadas" inclusive frente a otros empleados. Su salario estaba registrado y no cobraba sobresueldo, aunque por los comentarios laborales cree que las "chicas" cobran sobresueldo. Afirma que cuando venía alguna inspección del Ministerio de Trabajo o la AFIP, nunca podían responder solos, sino que estaban acompañados por M. A., que hablaba por encima de las respuestas. El horario formal de trabajo era de lunes a sábado de 8 a 12 y de 16 a 20 horas, sin franco compensatorio y también trabajaban horas extras sin que las mismas fueran abonadas. Finalmente relata un episodio del que fue testigo conjuntamente con otros empleados, en donde la Sra. C. estaba arrodillada llorando en frente de A., pidiéndole perdón por una crítica que éste le dirigía a la trabajadora. Como consecuencia de esto, intercambiaron insultos con A., pues él le dijo que no se trataba así a las mujeres. El tribunal resolvió efectuar un careo entre los testigos R. y A., de ello se extrajo que R. ratifica lo dicho anteriormente, mientras A. negó haber visto esa situación ni ninguna otra similar. Frente a esta situación, tal como consta en acta de audiencia (fs. 74) el Tribunal decidió correr vista de las presentes actuaciones al Fiscal de Turno a fin de que verifique la posible comisión del delito de falso testimonio. 5) M. E. P.: Expuso que conoce a la actora porque fueron compañeras de trabajo, considera que C. trabajaba "las 24 horas" porque era la que tenía el teléfono corporativo y estaba atenta a cualquier llamado. Aunque expresa que el horario de trabajo era 8 a 12:30 horas y de 16 hasta las 22 de lunes a sábado, el que siempre se extendía más tiempo sobre todo al momento del cierre, sin que hubiera franco compensatorio. En relación a los malos tratos dice que a la Sra. C. A. la trataba de manera permanente y en público como "la gorda pachamama mal vestida". Afirma que ella trabajó desde marzo de 2013 a agosto de 2013 como vendedora, aclarando que cuando ingresó la actora ya estaba trabajando. Expresa que le prometieron un sueldo que nunca cobró, tampoco tuvo recibo de sueldo alguno, lo que derivó en que terminó arreglando su salida en el Ministerio de Trabajo. Cree que el arreglo salarial extra era más o menos el mismo para todas

-el 1% o 1,5% de las ventas-. El horario de trabajo nunca era fijo de 8 a 12:30 horas y de 16 hasta las 22 de lunes a sábado, expresa que "algunas veces, si venía un camión se retiraban a la cero hora". Define al trato que A. dispensaba para con los empleados como "muy malo" y de agravio permanente con todos los empleados, que el carácter dependía del éxito o fracaso de las ventas. Los gritos los realizaba desde su oficina ubicada en el primer piso aunque hubiera gente comprando en el salón. Expresa que a Noemi le solía decir "mové el culo" refiriéndose a que trabajaba lento, y por eso y algunos otros motivos ha visto llorar a todas las empleadas e inclusive a los varones. Personalmente la vio llorando a la Sra. C. Las expresiones de malos tratos con el personal eran solo de R. A. y no así de otros familiares que a veces iban al negocio. II) Que confrontando las posturas asumidas por las partes en la Litis, se colige que ambos contendientes han reconocido la existencia del contrato de trabajo, la fecha y forma de extinción, pero han diferido sustancialmente en las tareas cumplidas por la actora, la extensión de su jornada laboral, el haber remuneratorio y muy especialmente en la actitud del Sr. A. (como empleador). El mérito de estas circunstancias es determinante para la procedencia o no de los diferentes ítems requeridos en autos. Para mayor claridad expositiva se desagregará en la presente sentencia un examen de procedencia particularizado según los rubros descriptos en la planilla de la demanda, a cuyo fin se analizará la causa. III) Modalidad del contrato de trabajo. a) realización o no de extensión horaria en la jornada laboral: que la testimonial colectada en la causa es conteste y suficiente para acreditar el extremo fáctico denunciado en la demanda, pues claramente todos los testigos que fueron empleados expusieron que cada uno (según sus funciones) debían quedarse un tiempo de prórroga para "finalizar sus tareas", lo que determina que la actora ha demostrado la temporalidad horaria que denuncia en su demanda (cfr. fs. 1). Claramente ha quedado acreditado que el empleador ha excedido la modalidad y la extensión temporal demarcada por la ley 11.544, su reglamentación, marco normativo general de la L.C.T. (Título IX, Capítulo I) y la distribución establecida en el CCT de aplicación. A más de ello, el demandado -al exigírsele judicialmente- no ha exhibido la documentación laboral pertinente que permita esclarecer este extremo, por lo que juegan procesalmente en su contra las presunciones legales (LCT y CPT) que dicho incumplimiento acarrea. b) Pago de un monto fijo adicional "en negro": en este punto no asiste razón a la actora. Los aportes efectuados por los testigos no son consistentes en este punto y menos aún se ha podido acreditar las circunstancias temporales/fácticas que permitan presumir que C., como empleada administrativa, tuviera un sobresueldo "en negro" de \$ 1.000. Al respecto y solo de manera tangencial se ha demostrado que tendrían "ese arreglo" los vendedores (1 o 1,5 % de las ventas). No siendo esa la tarea específica de C. y no habiendo prueba directa que permita acreditar tales extremos, debe rechazarse la verificación del "sobresueldo" denunciado. En consecuencia, para aquellos rubros que esta sentencia admita y que deban ser calculados desde el haber remuneratorio mensual, éste no debe ser computado con el adicional (\$ 1.000) denunciado en la demanda. IV) Rubro identificado como Horas Extras: por haberse acreditado el trabajo de la actora en extensión de jornada, y más allá de que la demanda a parte de este tiempo (el trabajado los sábados a la tarde) se las reclama como "horas extras", ese tiempo trabajado por C. los días sábados a la tarde debería ser enmarcado como "Francos Trabajados no compensados", y en consecuencia deben ser remunerados como establece el marco legal general y el específico es decir como "horas extras con 100 % de recargo. Por lo referido, corresponde hacer lugar al reclamo de horas extras según la extensión horaria detallada en el cálculo establecido en planilla de fs. 4. V) Rubros integrativos de la liquidación final: En este punto se aborda el reclamo identificado en la demanda como: a) haberes mes de marzo 2014, b) Vacaciones proporcionales 2014 y c) S.A.C proporcional 2014. Es por todos reconocido, no existiendo disidencia al respecto, que la extinción de un contrato de trabajo, forja de manera directa e inexcusable la generación de los créditos que componen la llamada "liquidación final" (clásicamente identificados como días trabajados y proporcionales de SAC y Vacaciones). Avocando la mira a la presente causa se verifica que la patronal, pese a reconocer extinguido el vínculo y haber dicho que "ha puesto a disposición de la actora los haberes de la liquidación final", no ha pagado tal liquidación (art. 138 y cc LCT), ni ha dado razones que justificaran tal incumplimiento, por lo que es de plena recepción el pedido de pago de los rubros reclamados en este tópico. VI) Rubros emergentes del "despido indirecto": en este acápite se abordará el reclamo de los ítems identificados en la demanda como Integración mes de despido, Indemnización sustitutiva preaviso e indemnización por antigüedad. a) Marco teórico legal del despido: Inicialmente debe decirse que el llamado "despido causado" (independientemente de quien lo invoque) es una de las formas de extinción del contrato laboral que se asienta en el incumplimiento que uno de los contratantes le imputa al otro, y cuya entidad y suficiencia hace imposible la continuación del vínculo laboral. En este marco, la ley le impone a quien denuncia el contrato un requisito de formalidad en la comunicación de la extinción (que la misma sea escrita, formal y expresamente detallada las circunstancias de tiempo, modo y lugar en donde habría acontecido el invocado incumplimiento) para que la contraria pueda ejercer su constitucional derecho a la defensa (art. 243 y cc LCT); si esto se cumple, corresponderá al tribunal la valoración prudencial de tal denuncia a fin de admitir o no su procedencia judicial. Va de suyo, que no existiendo presunciones legales que atrapen el supuesto en análisis, que la carga de la prueba de los hechos que constituirían la llamada "injuria extintiva" corresponde a quien la invoca. b) Análisis de la causa extintiva: que en la causa se verifica que la trabajadora ha denunciado el contrato (despido indirecto) invocando tres diferentes causales: a) el

no pago de horas extras realizadas; b) la negativa patronal a ?registrar? la ?real remuneración? que percibía y c) los sostenidos malos tratos patronales (por parte del Sr. A.) quien de manera humillante se dirigía a su persona (cfr. comunicación extintiva, prueba parte actora). En conclusión debe afirmarse, de manera lapidaria y con un dejo de lamento por la realidad verificada, que en la causa la prueba testimonial ha sido monolítica, contundente y definitoria para confirmar la denuncia efectuada en la demanda, en cuanto al maltrato que -de manera sostenida y reiterada- el Sr. R. A. tuvo hacia la Sra. C. Desde el plano médico/científico la pericia efectuada por la Lic. Ríos Leiva (cfr. fs. 38/42) ha corroborado plenamente el menoscabo y la minusvalía que generó la actitud y trato de A. hacia la Sra. C., concluyendo la especialista que por el maltrato laboral recibido la actor derivó en un agudo cuadro depresivo, con agotamiento físico y mental, directamente vinculado al ?mobbing? patronal. Finalmente, debemos remarcar que no solo se ha demostrado la desaprensiva y maliciosa actitud del representante legal de la firma demandada hacia la accionante sino que además los testimonios han recreado un ?modo operandi? habitual y reiterado hacia todos los dependientes. A lo antes dicho debe sumarse la confirmación que el empleador exigió a la trabajadora la prestación de tareas en horas adicionales o extraordinarias sin que las mismas fueran remuneradas. En consecuencia, habiéndose cotejado dos de los ?hechos laborales? que constituyeron la plataforma fáctica/legal para la denuncia del contrato de trabajo por incumplimiento patronal, corresponde hacer lugar a los rubros emanados de tal violación legal. VII) Rubros identificados como artículos 10 y 15 de la ley 24.013: en este punto, toca remarcar que la actora no ha podido demostrar lo que ella denominó un pago mensual adicional ?en negro? de \$ 1.000 pesos (tal como lo expresamos en el acápite III). Por lo tanto, no cotejándose la plataforma fáctica que requiere el art. 9 de la ley 24.013 como presupuesto inicial para aplicar las sanciones allí establecidas, (pago remuneratorio sin registración) concierne rechazar la sanción económica del art. 9 y su correlato tutelar del 15 de la ley 24.013. Este decisorio, no se modifica por la verificación judicial de la realización de horas extras (y su deuda patronal), pues justamente esas ?horas extras? nunca fueron abonadas y como tal no son atrapadas en el supuesto legal de la norma. VIII) Rubros identificados como arts. 1 y 2 de la ley 25.323: tal como se dijera supra, no habiéndose comprobado la incorrecta registración laboral y pago remuneratorio por fuera de la tributación laboral, no es de aplicación el supuesto fáctica que atrapa el art. 1 de la norma en análisis. Respecto al art. 2, este tribunal tiene sostenida postura que se vincula con la aplicación de la norma a casos similares al presente. En este punto y según las constancias de autos, a la empleadora al momento de incoar la demanda, no le eran exigibles -es decir aún se encontraban controvertidos- los rubros derivados del distracto, por ello al momento de interposición de demanda (y aún hasta el dictado de esta sentencia) no le es operativa la plataforma ?fáctica-legal? de la norma que se pretende aplicar. Más claramente: la legitimidad de la actora en la titularidad de estos créditos sólo será declara, eventualmente, al cabo de un proceso judicial con el dictado de la sentencia, por lo tanto no es de aplicación la norma invocada. En esta línea, a modo de ejemplo, se cita jurisprudencia, CNAT Sala VIII Expte. N° 10.175/04, Sent. Def. N°33.797 del 30/11/2006, en causa ?Mónaco de Varani María Judith c/ Banco de la Nación Argentina s/despido?, cuando expone: ?El empleador no se encontraba en mora respecto de la multa del art. 2 ley 25.323, pues su procedencia no había sido establecida. Solo pronunciada la sentencia y condenado el empleador a satisfacer las indemnizaciones, su incumplimiento podría tornar operativo al art. 2 de la ley 25.323, ya que desde ese entonces existiría un crédito perfecto por cuya satisfacción se vería forzada por la coerción derivada de la norma en cuestión?. Compartiendo el razonamiento expresado, se concluye que el presente rubro debe ser rechazado. IX) Planteo de inconstitucionalidad de los arts. 7 y 10 ley 23.928: en este punto, la demanda hace un razonamiento teórico sin aplicación precisa y detallada al caso concreto y se invoca un agravio de desmonetización en los créditos adeudados sin exponer precisa y detalladamente cual sería el agravio económico en el caso concreto, situación que ni siquiera se reitera en el pedido de alegatos de la parte (cfr. fs. 77/80). Además se recuerdo que desde hace larga data, el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia, tiene prefijada la llamada formula ?Hernández? (de recalcular de créditos adeudados), a la que este Tribunal viene adhiriendo, cuya aplicación permite una potenciación de valores que logran mantener actualizados a la fecha de su efectivo pago, montos económicos adeudados en un determinado momento histórico. Por todo ello, el supuesto agravio constitucional planteado por la actora, no es tal, constituyendo una simple elaboración teórica sin señalamiento preciso en el caso judicial y como tal debe ser repelido. X) Actitud patronal respecto a la actora y el resto de sus empleados: Que antes de finalizar la causa, se hace necesario reflexionar sobre la situación de la actora que hoy obtiene resolución, pero cuyo conflicto es reproducible en numerosos casos (los menos judicializados y los muchos otros soportados por los trabajadores en post de ?cuidar su fuente de trabajo?) para comprender que desdichadamente esta situación de ?violencia patronal? aún conforma una esfera de difícil exploración en las relaciones laborales de la Argentina del siglo XXI, en especial en aquellas dependencias con influyente presencia física patronal en la habitualidad de la prestación laboral. Por ello, como integrantes de la comunidad, todos los operadores que interactuamos en el mundo del trabajo (empresarios, sindicatos, instituciones estatales, organismos formativos, etc.) debemos poner en ?foco de control? esta sedimentada práctica, que a estas alturas constituye una suerte de ?patología sociolaboral? que padecemos y a la que contribuimos al justificar y admitir como normales y arraigados ciertos comportamientos patronales encriptados en expresiones

como estas: ¿el patrón tiene carácter duro?, ¿es entendible porque hay problemas de la empresa?, ¿hoy ha tenido un mal día?, ¿es un patrón muy exigente pero bueno? y muchas más. En esta línea, como una clara política de estado, recientemente la Provincia de Córdoba -a través del Ministerio de Trabajo- ha puesto en marcha un Protocolo de Actuación frente a la Violencia Laboral que se constaten en las relaciones privadas de trabajo. Este Tribunal entiende que las pruebas y constancias de la causa, sumadas a las pruebas colectadas en otro expediente de similar entidad a la presente (G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. - Expte. xxx) en donde también se verificó la misma situación de violencia patronal (en contra de otra trabajadora y con diferentes testigos), constituyen en sí mismo una demostración palpable y lamentable de lo que es un cotidiano desempeño del ¿Mal Empleador? (a contrario sensu del deseo del legislador, arts. 62, 63 y 64 de la L.C.T), acontecimiento que excede largamente a la relación jurídica procesal de las partes y se instituye en una muestra lacerante de una proterva práctica patronal (a través de la ¿violencia del poder?) en el ámbito del mundo del trabajo. Por ello, y con el objeto de ayudar a erradicar las prácticas patronales que violentan y vulneran la dignidad del dependiente, se resuelve girar -en copia completa- las presentes actuaciones conjuntamente con las de la causa ¿G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. - Expte. 195791? a la delegación local del Ministerio del Trabajo y Producción de la Provincia de Córdoba, sirviendo la misma como formal denuncia de violencia laboral en contra de la firma ¿Distribuidora La Gioconda S.R.L.?, en la persona de su representante legal, Sr. R. A., quien en adelante -en tales actuaciones- deberá ser identificado con sus letras iniciales (R.A.). La referida denuncia deberá ser encuadra en los términos de los arts. 4 y 5 del Protocolo de actuación de la Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral de esa entidad ministerial, a cuyo fin deberá girarse por Secretaria copia de la misma, haciendo saber a dicha institución y a todos aquellos que difundan la presente resolución que en resguardo al derecho constitucional a la intimidad e imagen personal del citado representante legal, el mismo deberá ser identificado en todas las actuaciones por sus letras iniciales (¿R.A.?) hasta tanto se verifique administrativa o judicialmente su responsabilidad -sea laboral, civil o penal- por la cual deba responder a título personal. A la SEGUNDA CUESTIÓN, el Sr. Vocal dijo: Por el razonamiento efectuado en el abordaje de la Cuestión Primera, postulo que debe rechazarse el rubro identificado como multas de los arts. 9 y 15 de la ley 24.013 como asimismo las multas de los arts. 1 y 2 de la ley 25.323, con costas por su orden. Igualmente postulo que se haga lugar a los rubros identificados como ¿horas extras? (según fuera tratado), haberes mes de marzo 2014, Vacaciones proporcionales 2014, S.A.C proporcional 2014, Integración mes de despido, Indemnización sustitutiva preaviso e indemnización por antigüedad, con costas al vencido. Los rubros cuya procedencia se admite deberán ser calculados según el parámetro remuneratorio y de antigüedad descripto en el considerando respectivo y ajustados, desde que son debidos hasta su efectivo pago, con la aplicación de la formula derivada de la Tasa Pasiva Promedio Mensual (TPPM) que publica el BCRA más un interés del 2 % mensual según la pacífica doctrina elaborada por el TSJ en autos ¿Hernández Juan Carlos c/ Matricaria Austral S.A.¿ Sent. 39/2002 ratificada en sucesivas posteriores resoluciones, cuyo cálculo final será realizado según el procedimiento establecido en el art. 812 y concordantes del CPCC, imponiendo al condenado al pago que el mismo deberá efectuarse a los diez días de notificación el auto aprobatorio, bajo apercibimiento de ejecución forzosa. Que de acuerdo a lo establecido en la ley 9459 corresponde tomar postura respecto a los honorarios profesionales de los abogados actuantes. No existiendo base económica firme (art. 26) toca diferir la regulación definitiva para cuando la misma exista, haciéndose saber se efectuará de acuerdo a las pautas y patrones que determinan los arts. 31, 36, 39 y cc del citado cuerpo legal. Habiendo finalizado el proceso ordinario, corresponde regular de manera provisoria (art. 28) los honorarios profesionales, a cuyo fin postulo la asignación de una suma equivalente a ... (...) JUS para los letrados actuantes, por parte y según participación que hayan realizado, montos todos que serán considerados integrativos de la regulación final. Igualmente corresponde regular honorarios a la perito oficial actuante. No habiéndose pagado la tasa de justicia y los aportes previsionales, corresponde efectuar las intimaciones de ley. Este es el sentido y el temperamento del voto que propongo para la sentencia, haciendo saber que fue valorada la totalidad de la prueba colecta, más allá de la expresamente mencionada (art. 327 CPCC) y que se ha obviado lo reglado en el art. 36 CPCC por no ser el mismo un requisito de legalidad intrínseco de la sentencia. Por las razones dadas y las normas legales citadas, SE RESUELVE: 1) Rechazar parcialmente la demanda incoada por N. P. C. en contra de Distribuidora La Gioconda S.R.L. por los rubros identificados como ¿multas arts. 9 y 15 ley 24.013? y ¿multas arts. 1 y 2 ley 25.323?, con costas por su orden. 2) Hacer lugar parcialmente a la demanda incoada por N. P. C. en contra de Distribuidora La Gioconda S.R.L. respecto a los rubros identificados como ¿horas extras?, haberes mes de marzo 2014, Vacaciones proporcionales 2014, S.A.C proporcional 2014, Integración mes de despido, Indemnización sustitutiva preaviso e indemnización por antigüedad, según el tratamiento en particular efectuado, con costas al vencido. 3) Girar copia completa de las presentes actuaciones y de la causa ¿G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. - Expte. xxxx? a la delegación local del Ministerio del Trabajo de la Provincia de Córdoba, sirviendo la misma como formal denuncia de violencia laboral en contra de ¿Distribuidora La Gioconda S.R.L.¿ y en contra en la persona de su representante legal (Sr. R.A.). 4) Diferir la regulación definitiva de honorarios para cuando exista base económica final, haciéndose saber que la misma se efectuará de acuerdo a las pautas y

patrones que determinan los arts. 31, 36, 39 y cc de la ley 9459. 5) Regular de manera provisoria los honorarios profesionales de los letrados de la parte actora, a cuyo fin se asigna una suma equivalente a ... (...) JUS, monto que será considerado integrativo de la regulación final. Regular de manera definitiva los honorarios del perito oficial, Lic. Ríos Leiva en la suma equivalente a ... (...) JUS.

6) Requerir el cumplimiento del pago de tasa de justicia y aportes previsionales, bajo apercibimiento de certificar dicha deuda.

Protocolícese, notifíquese y hágase saber.

Correlaciones: Pasten de Ishihara, Gloria M., Violencia en las

relaciones laborales. Acoso laboral: aportes y propuestas para su prevención (2ª Parte), Erreius on line, Junio 2005 - Cita digital

IUSDC280318A Nascone, Gabriela, Mobbing. La voz del silencio, Compendio Jurídico, Diciembre 2011 - Cita digital

IUSDC282420A

021060E