

Contrato De Trabajo Abuso Sexual Violencia Laboral Perspectiva De Genero Violencia Contra La Mujer Indemnizacion Laboral Dano Moral

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Abuso sexual. Violencia laboral. Perspectiva de

género. Violencia contra la mujer. Indemnización laboral. Daño moral Se hace lugar a la acción entablada contra el empleador de una abogada y se condena a este último a abonarle las indemnizaciones legales debidas por irregularidades registrales más el daño moral sufrido, en tanto se tuvo por probado que la disolución del vínculo había operado en circunstancias en las que la trabajadora se encontraba en especial situación de vulnerabilidad debido a su estado de salud, por haber sufrido abuso sexual por parte de un cliente mientras trabajaba para la demandada. Es que si bien el criterio generalizado es que la indemnización tarifada prevista por el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo cubre todos los daños derivados del despido arbitrario, no podía soslayarse que en este caso puntual el demandado demostró una conducta de indiferencia frente a la denuncia de un hecho grave de violencia, a sabiendas de que la actora no contaba con obra social ni aseguradora de riesgos del trabajo, y por tanto esa situación de desconsideración hacia la persona de la trabajadora dentro de su ámbito laboral y familiar debía ser reparada.

En la Ciudad de Morón, a los ONCE días del mes de Marzo de dos mil diecinueve, reunidos los Señores Jueces del Tribunal de Trabajo N° 2 de Morón, doctores María Alejandra Amaya, Graciela Alicia Porta y Raul Floreal Esteban, en la Sala de Acuerdos, a fin de dictar el Veredicto correspondiente, de conformidad con lo dispuesto por el art. 44 inc. d) de la Ley 11.653, en estos autos caratulados: "M. A. F. C/ D. R. P. S/DESPIDO" Expte. MO50178/16, planteando y votando en ese orden, previo sorteo, las siguientes - CUESTIONES DE HECHO - PRIMERA CUESTION: ¿Se encuentra acreditada la existencia de relación laboral que invoca la actora en autos? En su caso: ¿cuáles fueron las modalidades de la relación laboral? ¿Se encuentra registrado el contrato de trabajo? SEGUNDA CUESTION: ¿En qué fecha y forma se operó el distracto? ¿Qué circunstancias cabe tener por acreditadas en relación a dicho acto? TERCERA CUESTION: ¿Se probó la denuncia del siniestro laboral que describe la actora en el punto VI del libelo de inicio? En caso afirmativo, ¿cuáles fueron las prestaciones que recibió por parte de su empleador? ¿Se encuentran acreditadas las secuelas propias del trauma? CUARTA CUESTION: ¿Percibió la actora sumas de dinero de parte de la demandada? ¿Se encuentran acreditados los gastos erogados y futuros que detalla en el punto IX? QUINTA CUESTION: ¿Se encuentra acreditada la entrega de la constancia documentada de las obligaciones del segundo y tercer párrafo del art. 80 LCT? A LA PRIMERA CUESTION: La Señora Juez doctora Amaya, dijo: La actora expone en su demanda que desde principios del mes de enero de 2015 comenzó a trabajar para el demandado desde su domicilio, hasta tanto el consultorio del señor R. P. D. estuviese amueblado, ordenando el atraso de dos años de trabajo que el nombrado tenía en su responsabilidad como perito médico legista y oftalmólogo del Departamento Judicial de Morón. Aclara que resultaba un caudal de trabajo excesivo, con intimaciones vencidas, aceptaciones de cargo desde hacia meses atrás sin realizar, revisiones periciales pendientes desde hacía dos años. Manifiesta que a mediados de febrero de 2015, el accionado compra los muebles de la oficina y comienza a desempeñar sus tareas en dicho consultorio. Destaca que al tener su domicilio en el mismo edificio donde estaba el consultorio, le era imposible poner un límite a su jornada. Entraba al consultorio a las 8,00 hs. y se retiraba a las 21,30 o 22,00 hs. La presión de trabajo agotadora, dice haber sufrido picos de estrés, contractura, fiebre continua. Denuncia que la actitud de su empleador era hostigadora, irritable y de exigencia cada vez mas, de malos tratos hacia la persona de la actora. Expone que percibió una remuneración de \$ 15.000, en su categoría empleada administrativa de Primera CCT 108/75. Describe sus tareas :única responsable de la administración de la oficina, procuración en Tribunales del Departamento Judicial de Morón, Agenda del perito, revisiones, atención al público, reserva de turnos, recepción de documental médica, redacción de informes médicos como perito de parte, realizando la investigación y fundamentación, que luego de ser leída por el perito la firmaba y la actora la entregaba, redacción de todos los escritos propios a ala tarea de un auxiliar de justicia , perito medico legista y oftalmólogo, incluyendo análisis de expedientes, retiro y entrega de expedientes, pago de impuestos personales del perito, limpieza del consultorio los 4 primeros meses de trabajo, retiro de cheques, tramites de habilitación del consultorio, pago a proveedores y todas aquellas tareas propias de una oficina consultorio. También denuncia que su empleador no registró la relación laboral, no extendió duplicados de recibo de ley, incumplió con las normas vigentes en materia previsional y de seguridad social, no le pagó horas extras, no brindó obra social ni otro sistema de salud, no brindó cobertura de ART, no brindó contención ante el abuso sexual, opuso malos tratos, acoso entre otras actitudes persecutorias. Corrido el traslado previsto en el art. 28 de la Ley 11.653, el demandado contestó a fs. 243/252, negando puntilliosamente todos y cada uno de los hechos afirmados en la demanda. Argumentando en su defensa que jamás ha existido relación laboral alguna con la actora, no ha trabajado bajo relación de dependencia, solo compartió un lugar donde cada uno ejercía independientemente su

profesión. Argumenta que solo existió una relación de tipo comercial. La actora ejercía su profesión de abogada en forma autónoma e independiente. Con estas posturas quedó trabada la Litis. En el caso de autos y ante la afirmación de la demandada, en su contestación, que la actora trabajó para ella, caía en su órbita la obligación de probar que el contrato tenía otro carácter que el laboral. Ninguna prueba aportó la demandada para tener por acreditada la existencia de relación de tipo comercial.

De acuerdo a las posiciones asumidas por las partes y el modo en que ha quedado trabada la litis, adelanto prospera la presunción del art 23 de la LCT. Ha dicho nuestro más Alto tribunal al respecto, en la causa " L. 98.663, "Barragán, Mario Argentino contra Taberna Hnos. Indemnización por despido".Es doctrina de esta Corte que si la parte demandada admitió el hecho de la prestación de servicios, pero negó la existencia de una relación laboral argumentando una de distinta naturaleza, a ella incumbe la prueba de la alegada vinculación en virtud de lo dispuesto por el art. 375 del Código Procesal Civil y Comercial, y no habiéndolo concretado rige la presunción que las tareas se efectuaron en relación de dependencia (conf. causas L. 80.713, "Avila", sent. del 11-VIII-2004; L. 50.658, "Swida", sent. del 10-XII-1992; L. 41.849, "Kemerer", sent. del 28-XI-1989; L. 33.119, "Traverso", sent. del 10-VIII-1984; L. 32.808, "Colombo", sent. del 29-V-1984). En el acto de audiencia de vista de Causa, absolviéron posiciones ambas partes, meritúo la respuesta que dió el absolvente D. a la posición octava que dice: "Para que jure como es cierto que las primeras actividades desarrolladas a su favor fueron ejecutadas en verano de 2015"... Si, la conocí como abogada realizaba la procuración. Le daba dinero por cada presentación sic., estuve un año sin recibo... sic. La posición vigésima octava : "Para que jure como cierto que la actora realizaba las compras de elementos de oficina", respondió ... Si algo compraría . Le ofrecí el espacio para que se desempeñara de abogada... La posición vigésima novena que dice "Para que jure como cierto que la actora retiraba expedientes en préstamo para su análisis" respondió: Si, al autorizarla a procurar en los expedientes también retiraba..." La posición 54 que dice Para que jure como cierto que las indicaciones de actuar brindadas por Ud. fueron cumplidas ,respondió : "... Sí ,procuraba bien..."

Declararon los testigos Paula Antonella Benega y M. A. F., que fueron ampliamente interrogados por el Tribunal y las partes, cuyos testimonios contestes y veraces , formaron mi íntima convicción (art. 44 inc. d) Ley 11.653. Paula Antonella Benega dijo: "Conoce a la actora de vista. Ingresó en dos oportunidades al consultorio del doctor D. que esta en el piso 1° A , en una oportunidad por una reunión de vecinos a raíz de un robo , ella vive en el edificio y es vecina de F., en el sexto piso "B" Y "A", respectivamente ,y en una segunda oportunidad ingresó al consultorio cuando salió como testigo cuando personal policial estaba realizando una pericia de rastros, allí estaba F., era un día de semana alrededor de las 17 hs. En esa ocasión ella veía a F. trabajando, la policía le indicaba todo lo que estaban encontrando, recuerda un corpiño...pelo. El día de la reunión de vecinos el doctor D. estaba allí. Las pocas veces que vió ingresar gente al consultorio siempre preguntaban por el doctor D. . No había cámaras en el edificio ,tampoco placas..." Por su parte la testigo M. A. F., declaró: Conoce a F., porque le hacía la limpieza en su departamento y también la contrató para la limpieza de la oficina de D. , desde abril de 2015 hacia fin de año. Le pagaba alrededor de 10 \$ la hora. Veía mientras limpiaba el consultorio que F. trabajaba ,escribía con la computadora y atendía el teléfono, la escuchaba hablar... veía desparramados en el suelo expedientes y F. le pedía que realice la limpieza con cuidado. Nunca vio a D.. Asistía a ese lugar una vez cada 15 días. Estuvo hasta fin del año 2015..." Ahora bien, correlacionado armónicamente con lo precedentemente expuesto ,TENDRE POR ACREDITADO el carácter de trabajadora subordinada de la actora A. F. M. para con el demandado de autos R. P. D. (en el rol de empleador adjudicado, art. 26 LCT) , según las típicas notas que atribuye el art. 21 LCT (art. 44 inc. d LPT , 354 inc. 1 del CPCC) .- Pasando a las modalidades: FECHA DE INGRESO: Tendrè por cierta la afirmada por la actora en su demanda , o sea a partir de enero de 2015.- Tal circunstancia la tendrè por reconocida como hecho derivante de los términos de la demanda (art. 354 inc. 1 CPCC), reforzada por la presunción emergente de la falta de puesta a disposición de libros, considerando la manifestación expresa de fs. 251 (art. 55 LCT Y SCBA L. 86.102 S 11-6-2003 "Amerise Juan J. c/ Ciappina Ana M . y otro s/ indemnización", y SCBA L. 43.734) , y el juramento del art. 39 LPT de incidencia favorable para la eficacia probatoria en esta modalidad, conforme fs. 208 vta. (SCBA L. 108.479).- CATEGORIA: Si bien para la categoría no rige la inversión de la carga probatoria ni es susceptible de ser receptada a tenor del juramento del art. 39 del ritual, debiendo la interesada extremar el onus probandi a su cargo (art. 375 CPCC), considerarè probada con la prueba producida en autos - testimonial y confesional - la afirmada en la demanda , esto es que la actora se desempeñó como empleada administrativa de primera , (art. 6 CCT.); y que , asimismo, se encontró comprendida en el ámbito del C.C. 108/75, individualizado en autos y que agrupa el personal técnico, administrativo y obrero que en relación de dependencia trabaja en Institutos Médicos u Odontológicos sin internación, Laboratorios de Análisis Clínicos, Rayos X o similares, Institutos de preservación de la salud (baños, cuidado corporal, etc.) y en general toda organización sin internación cuya finalidad sea la recuperación, conservación y/o preservación de la salud. ARTÍCULO 6°: PERSONAL ADMINISTRATIVO: 1: Administrativo de Primera: es el empleado que desempeña tareas de responsabilidad, que requieran conocimientos de la organización de la oficina donde actúa, posea redacción propia, y práctica. Este personal recibe órdenes directas del Jefe. A título enunciativo, se enumera: operadores de máquina cuenta-correntista (National, Burroghs, I.B.M., etc.), telefonista

con más de 40 líneas de operación directa, inspectores de cobranza ,facturista-calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de consultorio, etc. La categoría no comprende jefes, sub-jefes, y encargados que constituyen una categoría superior. JORNADA DE LABOR: Rige igualmente para esta modalidad lo preceptuado en el art. 375 CPCC Y SCBA L. 99.458), y la falta de exhibición de LIBROS no trae aparejada la inversión de la carta de la prueba, careciendo de virtualidad -a ese fin- la declaración jurada prestada por el trabajador en los términos del art. 39 primer párrafo ley 11.653 (SCBA L.101.639). No tengo por acreditada que la jornada haya superado la normal y habitual para la actividad que se desempeñaba. SALARIO: En este aspecto, tendré por acreditado el invocado en la demanda, de \$ 15.000 mensuales percibido por la actora como única, mejor, normal, y habitual retribución ,conforme lo preceptuado por el art. 39 in fine LPT- y sin recibo.- Luego, y en función de lo que ha resultado circunstanciado en relación a la falta de libros, deberé considerar que la relación de trabajo NO SE ENCONTRO REGISTRADA. En efecto la inscripción del vínculo se satisface con el cumplimiento de las prescripciones de los arts. 7 y 18 inc. a ley 24.013, que así puntualmente lo determinan. Y lo que emerge y condice - asimismo- con la Doctrina Legal establecida por Ac. SCBA L.93.221 DEL 2-12-2009.- ASI LO VOTO Los Señores Jueces doctores Porta y Esteban, por compartir los fundamentos votaron en igual sentido.- A LA SEGUNDA CUESTION: La Señora Juez doctora Amaya, dijo: Del intercambio telegráfico habido entre las partes, surge la siguiente secuencia cronológica: Con fecha 4 de enero de 2016 la actora le envía al demandado los telegramas ley 23.789 anejados a fs. 3 y 4 y que textualmente dicen: "Intimo por la presente consigne en registros legales datos del vínculo laboral que nos une fecha de ingreso 26/01/2015 ,remuneración de quince mil (\$ 15.000.-) tareas administrativas ,categoría profesional de personal administrativo de primera, conforme CCT aplicable 108/75 como también deberá entregarme duplicados de recibos de haberes que así lo acrediten. Solicito también justifique aportes previsionales y de obra social desde ingreso bajo apercibimiento de lo establecido por el art. 80 LCT y demás normas concordantes por incumplimiento. Requerole abone adeudado SAC para. Cuota 2015, así como comisiones acordadas y reintegre gastos efectuados por Ud. requeridos. Pido abone impagas horas extras trabajadas y no abonadas desde ingreso así como adicionales CCT aplicable mencionado. Denuncio también por la presente actitud persecutoria reiterada hacia mi persona, la cual se ha traducido en malos tratos, sobrecarga de trabajo, suscripción de documentación en blanco, obligarme a cubrir temas personales penosos no vinculados a las tareas, sugerencias para que renuncie y otras de la cual he sido objeto, mediante diversos actos mencionados y otros de hostilidad hacia mi persona, violatorios de los arts. 63,65,66 y 68 y concordantes de la LCT. con la obvia y descalificable intención de provocar mi renuncia que han ocasionado también severas consecuencias psicofísicas que hoy padezco. Dado que el acoso al que fui sometida es claramente significativo de una injustificada intención de provocar zozobra y perjuicios en mi persona, solicito manifieste su voluntad de desistir de dichas actitudes en el futuro, obrar conforme art. 63 de la LCT y reparar las consecuencias ocasionadas . Deberá responder la presente positivamente y complimentar todos y cada uno de mis justos reclamos plazo 48 hs. bajo expreso apercibimiento de considerar injuria y despido su culpa.(art. 242 y cctes. de la LCT. así como aplicación arts. 8, 11, y 15 Ley 24.013, debiendo ser contestada en el plazo indicado de 48 horas, sin perjuicio de los treinta días que usted tendrá para concretar efectivamente la regularización de mi relación laboral en los términos del art.11 de la Ley Nacional de Empleo. Agrega continuando su misiva. Por otra parte, por medio de la presente le recuerdo y ratifico me encuentro afectada por gravísimo incidente producido en lugar y horario de trabajo día 23 de noviembre de 2015 por abuso sexual y otros graves daños físicos y psíquicos causados por supuesto cliente que provocaron entre otras consecuencias físicas y psíquicas también enfermedad stress agudo, crisis de angustia y otros, los cuales fueron denunciados ante usted y la autoridad de aplicación ,sin que usted tomara acción hasta la fecha. Como consecuencia de los hechos relatados sumado a los antecedentes y las circunstancias ante dichas .Labores y ambiente de trabajo resultan de indudables aplicación las normas previstas en la Ley 24.557 y modificatorias , por lo que solicito informe ART que atenderá el siniestro o indique Institución que brindara prestaciones médicas perentorias. A todo evento reservo derechos de accionar por las prestaciones médicas y dinerarias y demás previstas en la Ley 24.557 así como todo daño y perjuicio causado y hacerlos responsable civil y penalmente por la omisión o negativa de mi requerimiento. Le hago saber que me encontraré a su disposición para contralor médico en mi domicilio , conforme prescripción e indicación de mis médicos tratantes en la emergencia hasta que sea atendida por los indicados por la ART que me indique, si ud, desea ejercer su derecho de contralor art. 210 de la LCT. Pongo nuevamente dichos certificados médicos a su consideración, como constancias de denuncia del hecho dañoso relatado supra. Intimole cumpla efectivamente con su deber de seguridad (art. 75/76 de la LCT., Ley 24.557 y modificatorias, ley de seguridad e higiene en el trabajo y demás normas aplicables y proteger mi integridad física y como consecuencia mantenerme indemne de cualquier daño psicofísico por el hecho o en ocasión del trabajo. Deberá responder la presente positivamente y complimentar todos y cada uno de mis justos reclamos , plazo 48 hs. ,bajo expreso apercibimiento de considerar injuria y despido su culpa (art. 242 y cctes. de la LCT), así como aplicación arts. 8, 11 y 15 Ley 24.013, debiendo ser contestada en el plazo indicado de 48 horas sin perjuicio de los treinta días que usted tendrá para concretar efectivamente la regularización de mi relación laboral en los términos del art. 11 de la Ley Nacional de

Empleo. Comunicare situación a los organismos de contralor pertinentes , incluido AFIP." (misiva de fs. 8) Misiva del mismo tenor envía el mismo día a la AFIP., conforme telegramas adunados a fs. 10 y 11. Las misivas precedentemente señaladas las tengo por autenticadas con el informe brindado por Correo Argentino a fs. 448 . El demandado por su parte respondió mediante la carta documento anejada a fs. 12 de fecha 7 de enero de 2006, rechazando el telegrama de la actora, por falso , malicioso ,temerario e improcedente. Negó la relación laboral invocada. Negó malos tratos , actitud de hostilidad hacia la persona de la actora, como también que haya sido víctima de un abuso sexual y que padezca de consecuencias psicofísicas. Negó que le corresponda brindar cobertura bajo ART. Ante la respuesta de su empleador, la actora le contestó mediante el telegrama adunado a fs. 13 de fecha 11 enero de 2016 y que tengo por válido con el informe obrante a fs. 448 de Correo Argentino, rechazando la cd de fecha 7/1/2016 por ser abrumadoramente falsa, maliciosa e improcedente en todos y cada uno de sus términos. Ratificó sus misivas anteriores. Y ante el desconocimiento del vínculo laboral, falta de justificación de aportes previsionales y de obra social desde ingreso, por negarle el pago de lo adeudado sac 2015, comisiones acordadas, reintegros de gastos , pago de horas extras, adicionales del CCT, actitud persecutoria reiterada y de acoso hacia su persona y desconocimiento de consecuencias psicofísicas padecidas por ocasión y /o causa del trabajo, desconocimiento del incidente producido en el lugar y horario de trabajo día 23 de noviembre de 2015 por el que se encuentra afectada por lesiones diversas habiendo sido victima de abuso sexual y otros graves daños físicos y psíquicos por supuesto cliente ,por negarle indicar ART, negar otorgarle prestaciones médicas ,negativa de regularización de la relación laboral , se considera gravemente injuriada y en situación de despido por exclusiva culpa de su empleador. En la misma misiva intimó para que en el plazo del art. 255 bis LCT. para que le abone indemnizaciones 232, 233,245 LCT y liquidación final. Y la entrega del certificado de servicios y remuneraciones con el apercibimiento de aplicación de las leyes 25.323, 25345. **DE TODO EL RELATO EFECTUADO, y términos comprobatorios que se vienen explicitando en la primera, y esta cuestión del veredicto, SURGE Y TENGO POR PROBADO:** El hecho de la falta total de registración del contrato de trabajo, la falta de pago de aportes y de obra social, el sac adeudado año 2015, el requerimiento en los términos del art. 11 L.E. que a tal fin le formulara la trabajadora a su empleadora, vigente la relación laboral; como que también, previa puesta en mora de ello y ante el desconocimiento del vínculo laboral , la actora procedió a colocarse en situación de despido indirecto por dicha causal en fecha 12 de enero de 2016 teniendo en consideración el carácter recepticio de la misiva, e informe brindado a fs. 448 .- (art. 44 inc. d Ley 11.653) En cambio no tengo por acreditadas las comisiones acordadas , gastos efectuados por la actora, las horas extras, la actitud persecutoria reiterada del demandado hacia la persona de la actora, los malos tratos, la sobrecarga de trabajo ni la suscripción de documentación en blanco. **ASI LO VOTO** Los Señores Jueces doctores Porta y Esteban, por compartir los fundamentos votaron en igual sentido.- **A LA TERCERA CUESTION:** La señora Juez doctora Amaya dijo: Se probó que la actora realizó la denuncia policial del siniestro de fecha 23 de noviembre de 2015 que describió en el punto VI del libelo de inicio y ello motivó la formación del IPP N° 10-00-043260-15/00 en trámite por ante la Unidad funcional de Investigación n° 8 y Juzgado de Garantías n° 5 Departamental. De las copias de la causa penal indicada precedentemente agregada a estas actuaciones solo se colectaron mas que adelantos probatorios puesto que solo en el juicio se introducen prueba propiamente dicha, pues en dicha etapa del proceso ocurre el verdadero contradictorio que permite arrimarse a la verdad de lo acontecido. A fs. 980 la actora realiza una presentación oponiéndose a lo resuelto por el Tribunal de diferir el pronunciamiento del Veredicto y Sentencia hasta la agregación de la causa penal con Sentencia firme donde la actora denuncia el ilícito del que fue víctima. A fs. 982 al resolver ,consideré en mi voto que de acuerdo a los términos de la presentación de la actora, entendía que no existe prejudicialidad puesto que no hay identidad en el hecho que originó ambos procesos (penal y laboral) "Ruiz Diaz Gustavo Alejandro vs Lácteos Don Victorino SRL y otros s/Despido", SCJ Buenos Aires, 14/10/2015 RCJ 5442/16. La absolución o el sobreseimiento en sede penal ,respecto del hecho que la actora denuncia como siniestro laboral en su punto VI del libelo de inicio , como abuso sexual y que tramitó ante la Fiscalía n° 8 Departamental bajo la caratula : "Moure Pablo Sebastian s/Abuso sexual art. 119 CP), no obsta en principio para la determinación de la conducta del demandado y configuración de injuria a los intereses de la actora. Pues ambos Tribunales penal y laboral ,ejercen sus potestades en campos diversos y con finalidades distintas porque son disimiles los bienes jurídicos tutelados en uno y otro fuero.- De la lectura del escrito presentado por la actora surge su desistimiento de la prueba ofrecida en el punto 8 de su demanda, esto es la remisión ad efectum videndi et probandi de la causa penal 43260/15 y de la prueba pericial medico psicologo. En consecuencia entiendo que la facultad de juzgamiento no se encuentra restringida y por lo tanto no existen razones para suspender el dictado de Veredicto y Sentencia (art. 15 de la Constitución Provincial). En consecuencia ante la insuficiencia probatoria no tengo por acreditado el cuerpo del delito ni su autoría penalmente responsable. En cambio tengo por acreditado que existe un informe brindado por los peritos oficiales de la Asesoría Pericial Departamental, en la IPP 10-00-043260-15 , incorporado a estas actuaciones a fs. 594/595 ,que la actora A. F. M. presenta cuadro calificable como trastorno por estrés postraumático ,el cual resulta compatible con la vivencia de experiencias traumáticas de índole sexual . Requiere tratamiento psicológico y control psicofarmacológico. En la

audiencia de vista de Causa, absolvió posiciones el demandado, meritúo la posición clara y concreta ,que contiene un solo hecho ,redactada en forma afirmativa, y que lleva el número cincuenta y uno que dice: "Para que jure como cierto que ante el conocimiento del evento traumático sufrido por la actora no asistió a la misma", respondió: Que sí, se entera del suceso por la colega y habla con ella. Con la prueba confesional, que constituye plena prueba a favor de la actora , tendré por probado que el señor D. tomó conocimiento del hecho traumático de fecha 23 de noviembre de 2015. (art.421, 422 del CPCC.) Con la misma respuesta del absolvente tengo por probado que el demandado se limitó solo a hablar con la actora. No tengo por acreditado de parte del empleador que haya adoptado alguna conducta de colaboración y asistencia hacia la trabajadora, al ser anoticiado del hecho grave denunciado. Ante el desconocimiento de la relación laboral , tengo por acreditado que la actora no recibió atención médica por parte de ninguna obra social, como tampoco intervino ninguna ART ni percibió prestaciones en dinero ni en especie de parte de su empleador, (Ley 24.557).- ASI LO VOTO Los Señores Jueces doctores Porta y Esteban, por compartir los fundamentos votaron en igual sentido.- A LA CUARTA CUESTION: La señora Juez doctora Amaya dijo: Reclama la actora en su demanda, se le adeudan diversos rubros, tanto de carácter salarial como indemnizatorio, conforme Liquidación de fs. 185, esto es meses de noviembre y diciembre 2015, sac diciembre 2015, días trabajados en enero 2016, sac sobre mes de enero 2016, indemnización por despido con sac., preaviso con sac., integración mes de despido , vacaciones no gozadas con sac, multa art. 8 ,15 Ley 24.013, Incremento art. 1 y 2 Ley 25.323, multa art. 80 LCT. Mas gastos erogados, gastos futuros , daño moral y daño psicológico. Frente a tal alegación, las liminares circunstancias fácticas evidenciadas en el proceso, me permite determinar a estas instancias que no obra en autos elemento alguno acreditante de que los diversos rubros antes mencionados le hayan sido oblatos a la actora (art. 39 segunda parte LPT).- Así lo sostengo, en virtud de la falta de recibos cancelatorios atinentes a los rubros mencionados en el párrafo anterior, con la debida asentación en libros- extremo éste también de ausente verificación - (arts. 138 , 139,140 LCT Y SCBA L. 93.221) .- Sin perjuicio de todo lo expuesto, en definitiva, será la oportuna subsunción normativa lo que me permita determinar los alcances de procedencia y fundabilidad; delimitándose -en todo caso-, al verificar derecho, calidad e interés, el quantum por el que puedan prosperar los precitados reclamos.- Peticiona la actora se determine indemnización por daño moral a su favor a fs. 205 vta. de su libelo de inicio, basada 1º) - en la circunstancia vivida en noviembre de 2015, cuando dice haber sido atacada sexualmente por el Dr. Pablo Sebastian Moure, de acuerdo a la causa penal IPP 43260/2015 UFI 8/11 del Departamento Judicial de Morón. Expone que tuvo un menoscabo en su ser, que resulta incalculable, considerando las secuelas propias del trauma, a nivel físico, complicaciones en la audición fruto de golpes de puño recibidos, lesión intravaginal ,apertura de cicatrices de cirugía mamoplastía, debiendo iniciar tratamiento de presoterapia. Expresa que presenta daño psicológico desde el siniestro ,que trata con una terapeuta psicóloga psiquíatra, mas suministro de psicofármacos. Le impidió la vida en plenitud, imposibilidad de concebir por el lapso de 3 años,abandono de estudios de posgrado,imposibilidad de viajar de forma solitaria. A fs. 202 vta. la actora denuncia que el demandado no brindó contención ante el abuso sexual sufrido a su persona. Como quedó determinado en la Cuestión precedente, el demandado tomó conocimiento de los hechos de violencia denunciados por la actora . En relación a la conducta adoptada por el empleador ante la comunicación que le realiza su empleada de haber sido víctima de un ilícito, considero que el demandado estaba en mejores condiciones de probar su temperamento ante la gravedad de la situación. No aportó pruebas que tipifiquen la figura del buen empleador que debe obrar con diligencia , ante la situación de vulnerabilidad de la trabajadora y su estado de salud. (art. 75 y 62 LCT.) Todo lo contrario, probó con la misiva de fs. 12 ,que su respuesta fue de negación. Negó el siniestro. Negó que la actora se encuentre afectada y que haya resultado víctima de abuso sexual. Negó que padezca de consecuencias físicas y psíquicas con la alegación de no constarle, cuando él mismo es perito medico legista. ASI LO VOTO Los Señores Jueces doctores Porta y Esteban, por compartir los fundamentos votaron en igual sentido.- A LA QUINTA CUESTION: la Señora Juez doctora Amaya, dijo: Ha peticionado la actora a fs. 208 vta. en su demanda el reclamo de la entrega del certificado de trabajo y constancia de aportes y contribuciones de la seguridad social y obra social, previstos en el art. 80 LCT (ver fs15 vta), conjuntamente con la indemnización del último párrafo de la mentada norma. Frente a la acreditación en autos de la relación laboral invocada, no surge en cambio que la demandada haya cumplimentado con los recaudos de imposición a tenor del segundo y tercer párrafo de dicha norma, otorgando a la accionante al tiempo de su egreso la respectiva certificación; hecho, cuya probanza le es exigible en función del contrato de trabajo que lo uniera con su empleador (art. 375 CPCC) y mora de pleno derecho que consagra dicha norma.- Por otro lado, tengo por probado que la actora, formuló requerimiento de entrega de dicha documentación , según los términos del telegrama anejado a fs. 19 ,que tengo por válido con el informe de Correo Argentino obrante a fs. 448 (art. 44 inc. d LPT, 401 CPCC).- ASI LO VOTO Los Señores Jueces doctores Porta y Esteban, por compartir los fundamentos votaron en igual sentido. En atención al resultado de la votación efectuada, el Tribunal resolvió tener por Veredicto al voto de la señora Juez en primer término en todas sus partes.- Con lo que dio por finalizado el Acuerdo, firmando los Señores Jueces por ante mí, doy fé.- En la ciudad de Morón, a los ONCE días del mes de ABRIL de dos mil diecinueve, se reunen los

Señores Jueces del Tribunal de Trabajo N° 2 de Morón, en la Sala de Acuerdos, a fin de dictar sentencia, en estos autos caratulados: "M. A. F. C/ D. R. P. S/ DESPIDO" Expte.MO-50178-2016, que tramitaron con estos - ANTECEDENTES - Se presenta a fojas 188, la letrada A. F. M., por derecho propio, exponiendo, exponiendo que viene a promover formal demanda por despido contra R. P. D.- Solicita medidas precautorias y prueba anticipada.- Relata detalladamente las modalidades de la relación laboral y de los hechos que dieran lugar al reclamo de autos, transcribiendo el intercambio epistolar. Practica liquidación, plantea la inconstitucionalidad de los artículos 4° de la Ley 25.561, 7° y 10° de la Ley 23.928 y 5° del Decreto 214/2002 y hace reserva del Caso Federal.- Plantea la inconstitucionalidad de la utilización de la tasa pasiva.- Ofrece prueba y solicita se haga lugar a la demanda con costas.- Se ordena el traslado de la demanda -fojas 217- cumplimentándose dicha diligencia mediante cédula de fojas 238/239.- A fojas 243 se presenta el señor R. P. D., por derecho propio, con el patrocinio letrado del doctor Martín Máximo Irrazabal, practicando una negativa particular de los hechos expuestos por al actora. Contesta demanda y relata su versión de los hechos.- Impugna liquidación, ofrece prueba, funda en derecho y hace reserva del Caso Federal.- Solicita el rechazo de la pretensión con costas.- Se abre la causa a prueba - fojas 453/454- y se produce la obrante en autos.- Celebrada la audiencia para la Vista de la Causa de fojas 979, se resuelve diferir el pronunciamiento del Veredicto y Sentencia en el presente juicio, hasta tanto se encuentre agregada la causa penal pertinente, con sentencia firme.- A fojas 980, la parte actora interpone recurso de revocatoria, desiste de prueba de informes respecto de la causa penal, desiste de la prueba psicológica y formula reserva.- A fojas 982/983, por Acuerdo del Tribunal, se rechaza la revocatoria planteada y se dicta seguidamente el veredicto correspondiente, quedando las actuaciones en estado de dictar Sentencia, planteando y votando los Señores Jueces en el mismo orden que para aquel Acuerdo, las siguientes - CUESTIONES DE DERECHO - PRIMERA CUESTION: ¿Es procedente la demanda? SEGUNDA CUESTION: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? A LA PRIMERA CUESTION: la Señora Juez doctora Amaya, dijo: En armonía con el Veredicto precedente adelanto que con razón la actora se consideró despedida. Pues bien, el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que en las circunstancias particulares de cada caso, se demuestre lo contrario (art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo). Invocada por el demandado, entonces, la existencia de otra circunstancia distinta, le incumbía a éste la carga de probar lo propio. La actora pudo demostrar cabalmente la existencia de un vínculo laboral dependiente y carente de registración con su empleador R. P. D.. Con las modalidades denunciadas en su escrito de inicio, es decir fecha de ingreso a partir de enero de 2015, categoría laboral de empleada administrativa de primera (art. 6 Convenio Colectivo de Trabajo n° 108/75 que se consideró de aplicación conforme surge de la Primera Cuestión, en una jornada de trabajo normal y habitual para la actividad, percibiendo como mejor remuneración mensual la suma de \$ 15.000. También quedó determinado en la Segunda Cuestión que el vínculo laboral, se extinguió por decisión de la trabajadora, en forma indirecta, con fecha 12 de enero de 2016 por las causales de falta total de registración del contrato de trabajo. El empleador, no actuó de buena fe ni al inicio ni al momento del cese, como durante el desarrollo del contrato. Como lo establece el art. 63 de la LCT., las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen trabajador y de un buen empleador ,al extinguir el contrato o la relación de trabajo. Es decir, quedó demostrada la relación laboral clandestina - no inscripta conforme a las pautas del art. 7 de la Ley 24.013 - quedó probado también que la actora intimó a su empleador para que le entregue duplicados de recibos de haberes y justifique aportes previsionales y de obra social, como también abone sac adeudado cuota 215, entre otras diferencias salariales, y a que registre la relación laboral que los vinculaba, entre otros reclamos. Y el demandado en su responde se limitó a desconocer la relación laboral y negar cada uno de dichos requerimientos, invocando una relación de tipo comercial que no logró probar. En consecuencia, parto a efectos de determinar la procedencia de la demanda, del resultado del Veredicto acerca de los hechos invocados en la litis. Ha quedado probado que la actora intimó a su empleador ,para que registre debidamente la relación laboral, denunciando los extremos necesarios a tal fin, bajo aperebimiento de reclamar judicialmente. Dicho reclamo no ha tenido respuesta satisfactoria por parte del demandado. Por ello y en orden a lo acreditado, no habiéndose visto la actora satisfecha en sus reclamos, hizo efectivo su aperebimiento considerándose gravemente injuriada y despedida. Por tal motivo y conforme lo expresado en el veredicto, considerando que dicho incumplimiento constituye una injuria de entidad suficiente a tales fines, la actora resulta acreedora de las indemnizaciones pertinentes (art. 57, 63,78, 242 y 246 de la LCT.) La actitud de su empleadora de negar la relación laboral que los unía y en no registrar correctamente las circunstancias verídicas de la relación laboral, implica una injuria suficiente para la ruptura de la relación (arts. 62, 63, 74 y 242 y 246 LCT.) .en igual sentido: CNAT, Sala X, 26-2-98 "Bianchi Rubén A. c/ Transportes Servemar S.A. D.T. 1998-B-2452. CNAT, sala III, 19.2.98, "Duquelsy, Silvia c/Fuar S.a. Y otro". D.T. 1998-A-715; L.L. 1999-B-2". En virtud de ello la actora se hace acreedora de las indemnizaciones por despido incausado (arts. 245, 231 ,232 y 233 de la LCT.) Deberán ser receptados favorablemente el reclamo de haberes mes de Noviembre y diciembre 2015, sac diciembre 2015 , días trabajados en enero 2016, vacaciones proporcionales 2016 (arts. 151 a 156 LCT.), integración del mes de despido, al no haberse acreditado su percepción por medios de pago válidos tal como surge de la cuestión tercera del

Veredicto(art. 138, 139, 140 LCT.). En cambio propicio el rechazo del reclamo por comisiones acordadas, gastos efectuados, horas extras, que no se tuvieron por acreditados, conforme la Segunda Cuestión. En cuanto a las horas extraordinarias, considero que no se encuentra avalado su reclamo en tal sentido, conforme a la primera cuestión del Veredicto no quedó probado que la actora haya realizado una jornada que excediera de la normal, circunstancia que no puede ser alcanzada por la presunción contenida en el juramento prestado conforme al art. 39 de la Ley 11.653. en consecuencia propicio rechazar la petición efectuada. Las horas extraordinarias justamente por ser tales requieren una prueba expresa que acredite haberlas laborado. Respecto a ellas no puede aplicarse la "presunción iuris tantum" consecuencia de la falta de presentación de registros laborales. Cfr.: SCBA L 77752 del 07/09/2005 in re "Moriconi Juan Carlos c/Lopez, Guillermo O. s/Indemnización despido"; L 80.599 del 27/08/2003 in re "Ruiz Jose Bernardino c/Ecocart SRL S/Despido"; etc. La presunción simple que otorga la ley no puede ir mas allá de las situaciones ordinarias a la relación de trabajo que debían haber constado en dichos registros. Las horas extras, por tratarse de hechos extraordinarios requieren una prueba expresa que en autos no se ha dado. Ha dicho nuestro más Alto Tribunal al respecto: " No cabe declarar procedente el reclamo relativo a salarios por horas extras -cuya prueba está a cargo de quien invoca haberlas realizado- por la sola circunstancia de no exhibir la patronal sus libros y registraciones laborales y haberse prestado el juramento del art. 39 del dec.ley 7718/71. SCBA,L 33914 S14-12-1984.,SCBA,L47492S3-12-1991,SCBA,L59630S27-12-1996,SCBA,L89507,S.29-9-2004 La doctrina como la Jurisprudencia han sostenido la necesidad de que quien invoca la existencia de horas extraordinarias, debe acreditarlas de un forma exhaustiva, categórica, de manera tal queden dudas sobre su real realización (conforme Carlos Alberto Etala Contrato de Trabajo, 4ta. Edición actualizada, pag. 499 y jurisprudencia publicada en Manuales de Jurisprudencia La Ley 4ta. Edición actualizada, pág. 536 y sgtes.) El art. 39 de la ley 11.653 no es útil para acreditar la realización de horas extraordinarias, rigiendo las normas procesales que imponen a quien afirma la carga de la prueba (art. 375 C.P.C.C.). LEYB 11653 Art. 39 ; CPCB Art. 375 SCBA, RI 114367 I 17-8-2011 CARATULA: Benítez, Víctor Hugo y otros c/ Finexcor S.R.L. s/ Despido MAG. VOTANTES: de Lazzari-Soria-Genoud-Kogan Ley 24.013 Como se expresara en la Segunda Cuestión del Veredicto, han quedado cumplimentados todos los requisitos exigidos por la ley para que opere la multa del artículo 8 de la ley 24.013, pues se remitió el despacho a la Administración Federal de Ingresos Públicos, que prevé el art. 47 de la ley 25.345, en la misma fecha que intimó en forma fehaciente a su empleadora por la correcta registración de la relación laboral, encontrándose vigente la misma. También prospera el artículo 15 del citado cuerpo legal ya que la misma se aplica si el empleador despidiere, sin justa causa al trabajador dentro de los dos años desde que se hubiere cursado, de modo justificado, la intimación prevista en el artículo 11, en este caso la trabajadora tiene el derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubiere correspondido como consecuencia del despido. En el caso que el empleador no haya otorgado el preaviso, la indemnización correspondiente a la omisión de éste, se duplicará. Caso contrario deberá el empleador demostrar que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido, cosa no sucedida en el sub-examine.- LEY 25.323 La actora intimó al pago de la liquidación final conforme surge del veredicto y no se acreditó en autos su pago, obligándola a iniciar este proceso judicial, por lo cual estimo que corresponde hacer lugar al reclamo de la trabajadora en cuanto pretende el agravamiento indemnizatorio dispuesto por el art. 2 del citado cuerpo legal (art. 375 del CPCC.) En cambio propicio desestimar el incremento indemnizatorio previsto en el art. 1 de la Ley 25323, en tanto no es acumulable a las indemnizaciones previstas por los art. 8, 9 ,10 y 15 de la Ley 24.013 ART. 80 LCT. Propicio hacer lugar a la sanción prevista en el art. 80 de la LCT. que determino en tres haberes de la actora, ante la falta de entrega del certificado de trabajo por parte del demandado, pese a la intimación cursada por el trabajador, conforme surge de la Quinta Cuestión. En el mismo sentido corresponde hacer lugar a la entrega de los certificados de trabajo, servicios y remuneraciones y de aportes provisionales previstos en el art. 80 LCT., los que deberán conformarse a los elementos de la relación laboral acreditados en autos, y deberán ser entregados en el mismo plazo que el dispuesto para el pago del monto de la condena. En consecuencia deberá intimarse a la demandada para que proceda a extender el mismo conforme las disposiciones de dicha normativa, dentro del plazo del décimo día de notificada la presente Sentencia, bajo apercibimiento de imponer una multa equivalente a tres remuneraciones del actor.- Frente al incumplimiento constatado en el sentido que la relación laboral existente no estuvo registrada, oportunamente se deberá librar oficio al AFIP remitiendo copia certificada de la presente sentencia a sus efectos. En cuanto a la indemnización por daño moral peticionada por la actora a fs. 205 vta. de su escrito de inicio.- Conforme a la Tercera Cuestión del Veredicto la actora probó su dolencia, en razón que presenta un cuadro calificable como trastorno por estres postraumático, el cual resulta compatible con la vivencia de experiencias traumáticas de índole sexual que requiere tratamiento psicológico y control psicofarmacológico. Este estado en la salud de la trabajadora se contrajo en ocasión de prestar labores en relación de dependencia sin contar con la cobertura de una obra social ni aseguradora de riesgos del trabajo , puesto como antes expuse el empleador no registro la misma conforme los parámetros del art. 7 y 18 inc a de la Ley 24.013. Denunciado un hecho de gravedad trascendental por la trabajadora y anoticiado su empleador, este no demostró haber actuado con la diligencia debida. La

conducta de desidia e indiferencia de este último que nada hizo al respecto ,no puede decirse que actuó como buen empleador . Si bien el criterio generalizado es que la indemnización tarifada prevista por el art. 245 LCT. cubre todos los daños derivados del despido arbitrario, no puede soslayarse que en este caso puntual, la conducta demostrada por el demandado de indiferencia frente a una denuncia de un hecho grave de violencia, a sabiendas que la actora no contaba con obra social ni ART, esa situación de desconsideración hacia la persona de la trabajadora dentro de su ámbito laboral y familiar ,debe ser reparada. La obligación de seguridad que tiene el empleador prevista en el art. 75 de la LCT ha sido definida como la obligación expresa o tacita ,anexa e independiente del deber principal ,existente en un determinado tipo de contratos ,en virtud del cual el deudor garantiza objetivamente al acreedor que durante el desarrollo efectivo de la prestación, no le será causado daño en otros bienes diferentes de aquel que ha sido específicamente concebido como objeto del negocio jurídico. MENGONI ,Luigi Olbligazioni di risultato e obbligazioni di mezzi, en Rivista del Diritto Commerciale e del Diritto Generale delle Obbligazioni, 1954,AGOGLIA BORAGINA y MEZA , Responsabilidad por incumplimiento contractual, Hammurabi, Buenos Aires, 2003,p 131. El principio de la buena fe contractual implica que el deber de no dañar se encuentre natural y virtualmente incorporado al negocio jurídico, aun en el caso de que las partes no lo hayan contemplado explícitamente . La buena fe cumple así una función ?integradora?, al crear al lado de las obligaciones expresamente asumidas por las partes, los ?deberes de protección?completando el plexo contractual con aquellas conductas que son necesarias para que el acreedor pueda alcanzar acabadamente las expectativas tenidas en miras al contratar. En materia laboral hay un deber de seguridad del empleador que trasciende los marcos del contractualismo civil y se proyecta hacia una dimensión colectiva. El nuevo art. 75 de la LCT. reformado por la Ley 27.323 del año 2016 restablece en todo su alcance el deber de seguridad ,dado que el mismo no puede limitarse al cumplimiento de las normas en vigencia, debiendo el empleador ?adoptar las medidas que según el tipo de trabajo ,la experiencia y las técnicas sean necesarias. El artículo 2087 del Código Civil Italiano - una de las fuentes del artículo 75 -sanciona en claros términos la obligación de seguridad de parte del empleador, estableciendo que este último ?deberá adoptar en el ejercicio de la empresa ,las medidas que según la particularidad del trabajo, la experiencia y la técnica son necesarias para tutelar la integridad física y la personalidad moral del trabajador? Las medidas necesarias que debe adoptar el empleador no son solo aquellas típicas, resultantes de la legislación especial o de las prescripciones administrativas , sino también aquellas medidas generales de prudencia, diligencia y observancia de las normas técnicas y de la experiencias conocidas y que aunque no estén previstas expresamente en alguna disposición específica, sean convenientes para evitar la generación de accidentes o enfermedades o cuando menos para reducir el riesgo. La obligación de garantizar la indemnidad del trabajador se halla insita en la relación de trabajo como uno de los deberes fundamentales del empleador. Y es por ello que no puede ser recortada en su concepto ,como tampoco limitada la reparación integral en caso de incumplimiento El deber de seguridad del empleador es incondicionada y prácticamente ilimitado ,debiendo adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ella fueran . La relación laboral impone al empleador adoptar medidas y actitudes que surgen del deber de previsión insito en todo contrato ,adoptando los recaudos necesarios para que la prestación de la labor no traiga aparejada al trabajador un perjuicio en su salud física. Esta conducta no se encuentra acreditada por el empleador y se demostró el menoscabo de la salud de la dependiente relacionado con la prestación de tareas,siendo ello prueba del incumplimiento del deber de seguridad. La obligación de seguridad incluye asimismo la protección del trabajador por los riesgos psicosociales ,entre los cuales se encuentra la violencia laboral que ha sido considerada como uno de los riesgos emergentes del trabajo actual. El señor D. como empleador debe responder por dicho incumplimiento no solo por ser titular de dichas obligaciones sino también por tener a su cargo el pleno poder de organización y dirección con lo cual estaba legitimado a actuar en resguardo de la integridad de su dependiente lo cual constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible al buen empleador. Las pruebas aportadas dan cuenta del daño moral que ha padecido y padece la actora como consecuencia de los hechos denunciados. Es decir la actora acreditó un sufrimiento de un daño adicional al previsto por la LCT. para el caso de despido , que es la indemnización del art. 245 LCT. Ha expresado la SCJBA que la ley presume - sin admitir prueba en contrario - la existencia de los daños material y moral padecidos por el dependiente con motivo de la extinción del vínculo y establece tarifadamente la reparación correspondiente, pero ,si concomitantemente con la extinción se comete un acto ilícito ,configurativo de los presupuestos de hecho a los que la ley imputa obligación de indemnizar (art. 1109, 1067 y 1078 CC.) , el empleador incurre en responsabilidad civil extracontractual en cuyo caso resulta procedente el resarcimiento del daño moral ocasionado al dependiente (conforme causas L 41.990, sent del 3-IV-1990, L 42.327, sent del 21- VIII-1990, L 41.440 sent. del 20 -XII-1989 entre otras.). La Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, define en su artículo 4 que se entiende por violencia contra la mujeres, y refiere a toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Y considera violencia indirecta, toda conducta, acción

omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. Dentro de la modalidad de violencia laboral expresamente contemplada en el art. 5 de la Ley 26.485 quedan comprendidos varios tipos de violencia contra la mujer ... psicológica, incluye la indiferencia y el abandono, ridiculización o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. El segundo párrafo del art. 6 inc. c) del texto jurídico citado y el Decreto Reglamentario 1011/2010 que específicamente contempla el supuesto de violencia laboral contra las mujeres ... se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. Desde tal punto de vista considero que la demandada con su conducta indiferente hacia la actora, incumplió los estándares internacionales de derechos humanos, específicamente la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), de rango constitucional, que en su art. 11 obliga al Estado a adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano y art. 6 inc. a) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) ratificada por Ley 24.632 de 1996 que incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación, instrumentos internacionales que en conjunto constituyen el soporte de las disposiciones contenidas en la citada Ley 26.485. El demandado omitió brindar apoyo y colaboración hacia su empleada que le comunicó ser víctima de un acto de violencia. Conducta esta contraria a las recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios, que realiza la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 8-15 octubre de 2003). El empleador debió preservar la dignidad de la persona trabajadora cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que garantiza condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis CN), por ello no solo se encuentra legitimado para tomar medidas resguardo de la integridad de sus dependientes sino que constituye una exigencia derivada del principio de indemnidad y de la buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de este (arts. 62, 63 y 75 y concordantes de la LCT). El código Civil establece que el deber de respetar los derechos y libertades de los demás no se agota en la mera abstención de ejecutar una voluntad dañina (antes art. 1072 Código Civil hoy art. 1724 y 1728 del Código Civil y Comercial de la Nación) sino que se extiende al deber de guardar cierto cuidado o prudencia en los comportamientos para evitar la expansión innecesaria del riesgo al que, con nuestros actos exponemos a las demás personas (antes art. 1109 Código Civil, hoy art. 1749 del Código Civil y Comercial de la Nación). En este entendimiento todos tenemos derecho a un cierto cuidado por parte de los demás o a demandar una indemnización por la omisión de ese deber (art. 1749 del CCyC Nación). La actora le comunicó a su empleador mediante la carta documento de fecha 4 de enero de 2016 agregada a fs. 3 y 4 y que textualmente dice: "...Por otra parte, por medio de la presente le recuerdo y ratifico me encuentro afectada por gravísimo incidente producido en lugar y horario de trabajo día 23 de noviembre de 2015 por abuso sexual y otros graves daños físicos y psíquicos causados por supuesto cliente que provocaron entre otras consecuencias físicas y psíquicas también enfermedad stress agudo, crisis de angustia y otros, los cuales fueron denunciados ante usted y la autoridad de aplicación, sin que usted tomara acción hasta la fecha. Como consecuencia de los hechos relatados sumado a los antecedentes y las circunstancias ante dichas. Labores y ambiente de trabajo resultan de indudables aplicación las normas previstas en la Ley 24.557 y modificatorias, por lo que solicito informe ART que atenderá el siniestro o indique Institución que brindara prestaciones médicas perentorias. A todo evento reservo derechos de accionar por las prestaciones médicas y dinerarias y demás previstas en la Ley 24.557 así como todo daño y perjuicio causado y hacerlos responsable civil y penalmente por la omisión o negativa de mi requerimiento..." El demandado responde con la carta documento de fs. 12 que en su parte pertinente dice: "... Niego incidente denunciado en su misiva de fecha 23/11/2015, el suscripto en esa fecha se encontraba de viaje en el exterior, no siendo posible que usted se encontrara trabajando en dicha fecha para mi persona. Niego que se encuentre afectada. Niego que haya resultado víctima de abuso sexual y daños físicos y psíquicos por no constarme. Niego que padezca consecuencias físicas y psíquicas. Niego que padezca enfermedad de stress agudo y/o crisis de angustia. Niego que pueda hacerme responsable civil o penalmente. Niego que me corresponda brindar cobertura bajo ART., toda vez que no existe relación alguna entre Usted y mi persona..." El artículo 75 de la LCT debe conjugarse con el art. 62 en cuanto impone a las partes del contrato actuar de buena fe y tipifica la figura del buen empleador que debe obrar con diligencia. Ello implica que el deber de seguridad existe en el marco de un contrato de trabajo en el que es exigido a una de las partes - el empleador - el cumplimiento de determinadas prestaciones de hacer (adoptar medidas de seguridad) y de no hacer (omitir toda acción perjudicial para la salud del trabajador). El empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren prestando las tareas asignadas por éste, dicha obligación dimana del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad y como contrapartida de los poderes de organización y dirección que la ley le otorga. Recalco, el demandado ha actuado con desconsideración hacia la persona de la trabajadora, con una conducta inentendible e injusta, máxime ponderando que es un experto del arte de curar y su dedicación como médico legista. Por otra parte la disolución del vínculo ha operado en circunstancias en las que la trabajadora se encontraba en especial situación de vulnerabilidad debido a su estado de salud, en

consecuencia propicio en este caso puntual hacer lugar a la indemnización por daño moral, la que estimo razonable mensurando la afección espiritual padecida por la actora, sus angustias, las molestias ocasionadas, la necesidad de efectuar un tratamiento psicológico que morigere los efectos del daño sufrido y recomendado por los especialistas, gastos de tratamiento médico, farmacéuticos, de traslados y gastos de cobertura de obra social privada que debio afrontar la actora, considero equitativo y razonable cuantificarlo en la suma de pesos sesenta mil (\$ 60.000) "En el ámbito del art. 1109 del Código Civil y 75 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. conf. Dec. 310/76) el empleador no se obliga frente al empleado a evitar que sufra cualquier tipo de accidente de trabajo, sino a realizar los actos razonablemente exigibles, enderezados a prevenirlos. De allí que el incumplimiento del deber de seguridad presupone la omisión de las diligencias que fuere menester exigir al patrono en atención a las circunstancias del caso (art. 512, Código Civil). L., R. A. vs. E. S. s. Accidente de trabajo /// SCJ, Buenos Aires; 02/12/2009; Jurisprudencia de la Provincia de Buenos Aires; L 74713; RC J 8107/10 "El empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (art. 75, LCT y ap. 1, art. 4, Ley 24557) y como contrapartida de los poderes de organización y dirección que la ley le otorga; tales obligaciones se complementan con el deber de previsión que surge de la relación contractual y que se convierte en una obligación legal de seguridad. Así, debe preservar la dignidad de la persona trabajadora cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis, Constitución Nacional), por ello, no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que constituye una exigencia derivada del principio de indemnidad citado y de la buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62, 63, 75, LCT). R., M. F. vs. AFIP s. Despido /// CNTrab. Sala I; 17/10/2011. En relación al pedido de los rubros daño psicológico y perdida de chance de fs. 204, y 204 vta., teniendo en cuenta que en este proceso se trató un despido en los términos del art. 245 de la LCT y no de una acción resarcitoria fundada en el derecho común, propicio su rechazo. En cuanto a las costas se deberán imponer al demandado perdidoso (art 19 de la ley 11.653). Según la Primera Cuestión del Veredicto, el sueldo sobre el que se practicará la liquidación es el de \$ 15.000.- La liquidación será la siguiente:

1°) Haberes correspondientes a los meses de Noviembre y diciembre 2015.....	\$ 30.000,00.-	2°) Sac diciembre 2015.....	\$ 7.500,00.-	3°) Dias trabajados en enero 2016.....	\$ 5.500,00.-	4°) Sac proporcional 2016.....	\$ 458,33.-	5°) Indemnización art.245 mas sac.....	\$ 16.250,00.-	6°) Preaviso art. 232 LCT mas sac.....	\$ 16.250,00.-	7°) Integración mes de despido mas sac Art. 233 LCT	\$ 10.833,33.-	8°) Vacaciones proporcionales /16 con sac.....	\$ 650,00.-	9°) Multa art. 8 Ley 24.013.....	\$ 45.000,00.-	10°) Multa art. 15 Ley 24.013.....	\$ 43.333,00.-	11°) Incremento art. 2 Ley 25.323	\$ 21.665,50.-	12°) Multa art. 80 LCT.....	\$ 45.000,00.-	13°) Daño moral.....	\$ 60.000,00.-
TOTAL.....	\$ 302.440,16-																								

En cuanto a la determinación de los intereses moratorios sobre el capital nominal adeudado que surge de la presente sentencia, cabe considerar que encontrándose vigente la modificación introducida por la ley 14.399 al artículo 48 de la ley 11.653, que fija la tasa de interés activa promedio establecida por el Bco. Pcia. De Buenos Aires en sus operaciones de descuento para calcular los intereses que deberán adicionarse al capital de condena en los juicios laborales y visto su aplicación inmediata desde su entrada en vigencia y considerando el artículo 3 del Código Civil, se impone su aplicación al caso de autos. Pero no puedo, en el particular dejar de atender la doctrina legal de la Corte en las causas L.108.164, 109.467 y 118.615 del 11.3.2015, lo que me lleva a analizar la procedencia de la inconstitucionalidad de la ley provincial mencionada de oficio, ya que no fuera planteada por la demandada. De conformidad con la doctrina legal reseñada propongo que corresponde declarar la inconstitucionalidad del art. 48 de la ley 11.653 modificado por la ley 14.399 en cuanto fija el promedio de la tasa activa del Banco de la Provincia de Bs. As. en sus operaciones de descuento para el cálculo de los intereses que deberán adicionarse al monto de condena en los procesos laborales, debido a que se ha legislado sobre una materia de derecho común, afectando, por ende, preceptos e instituciones del derecho de fondo cuya regulación es de exclusiva competencia del Congreso de la Nación (arts 31, 75 inc. 12, 12, 126 y concs de la Constitución Nacional). Con respecto a la aplicación de la tasa de interés que propugno aplicar al caso, y de acuerdo en el fallo de nuestra Suprema Corte -fallos SCBA L 108.104 ABRAHAM, entre otros- de acuerdo con lo que enseña en el mismo el Dr. De Lázari, con su voto "[h]a quedado dicho cuál es mi posición respecto a la determinación de los intereses: en defecto de la voluntad de las partes y sin haber una ley especial -dictada por un órgano competente al efecto- deben ser fijados por los jueces, en los términos del art. 622 del Código Civil.- Para ello, deberá ejercer prudentemente la discrecionalidad que les ha sido delegada (discrecionalidad que debe ejercerse dentro del marco de posibilidades legítimas)... Vuelvo sobre algo que ya anticipé: la sanción de la Ley Nacional 26.844 (sobre "Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares") y, en particular, el título y el contenido de su art. 70, convocan a repensar algunas de las razones que se esgrimieron (que yo mismo esgrimí) en "Ginossi".- El acápite de la referida norma resulta altamente llamativo:

"Actualización. Tasa aplicable" Y su contenido, aunque más sutil, no es menos conflictivo: "Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley, en caso de prosperar las acciones intentadas, deberán mantener su valor conforme lo establezca el Tribunal competente, desde que cada suma es debida y hasta la fecha de su efectiva y total cancelación".- Es decir, se autoriza a los jueces (es más, se les impone) recurrir a los mecanismos que mantengan el valor de los créditos provenientes de este tipo de relación laboral, y ello implica -hay que decirlo con todas las letras- un apartamiento de consolidada doctrina que niega, al compás de las previsiones de los arts. 7 y 10 de la Ley 23.928 y 5 de la Ley 25.561, la actualización monetaria.- Esta apertura (este leve pero notable alejamiento de la rigidez del principio nominalista) tiene un antecedente en la Ley 26.773 que, en su art. 8, dispuso que los importes por incapacidad laboral permanente previstos en las normas que integran el régimen de reparación (el de la Ley de Riesgos del Trabajo) se ajustarán de manera general semestralmente según la variación del índice R.I.P.T.E. (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables).- Como se echa a ver, tales normas directrices que, por analogía (es decir, reconociendo propiedades comunes y relaciones recíprocas entre entidades, es posible extender la solución prevista para una clase de situaciones a otras que no estaban originalmente incluidas), pueden y deben alcanzar a regular la situación de todos los trabajadores en virtud del principio de igualdad protegido por la propia Constitución Nacional".- Ahora bien, el Banco de la Provincia de Buenos Aires abona una tasa pasiva diferente para aquellos depositantes que efectúen sus depósitos a través de la Banca Internet Provincia, que es sustancialmente superior al que ha determinado para aquellos clientes que efectúan sus depósitos de manera tradicional, es decir, frente a un oficial de cuentas y en persona en la sucursal elegida.- Ante dos extremos propuestos por la misma entidad bancaria a la que nuestra Suprema Corte toma como parámetro y sobre la denominada tasa pasiva, no tengo dudas en determinar que deberán calcularse los intereses adeudados al actor con la tasa pasiva más beneficiosa para el trabajador, con sustento absoluto en los principios rectores del derecho de trabajo, en especial la aplicación de la norma más favorable, que como queda dicho, tiene nuestra Provincia protección Constitucional (art. 39 inciso 3º Constitución Provincia de Buenos Aires).- Queda claro que es necesario encontrar un equilibrio entre la doctrina legal del fallo Abraham y la situación de aplicar la tasa pasiva más baja que el Banco Provincia abona, por ello determino que el capital adeudado será actualizado con la tasa pasiva que el Banco Provincia de Buenos Aires abona a quienes operan a través del sistema BIP (Banca Internet Provincia).- Con respecto al planteo de inconstitucionalidad de los arts. 7 y 10 de la Ley 23.928, modificados por los artículos 4 de la Ley 25.561 y 5 del Decreto 214/2002, el mismo deberá rechazarse por las siguientes razones: El más Alto Tribunal ha sido claro en varios fallos a partir de "Fabiano" causa B 49.193, sentencia 2-10-2002 sobre la validez constitucional de la norma examinada, visto que niega rotundamente la posibilidad de actualización de ning n tipo, en las obligaciones de dar sumas de dinero.- En efecto, la Ley 25.561, modificó los artículos 7 y 10 de la Ley 23.928, que quedaron redactados: "art. 7º: El deudor de una obligación de dar una suma determinada de pesos cumple su obligación dando el día de su vencimiento la cantidad nominalmente expresada.- En ningún caso se admitirá actualización monetaria, indexación por precios, variación de costos o repotenciación de deudas, cualquiera fuese su causa, haya o no mora del deudor, con las salvedades previstas en la presente ley.- Quedan derogadas las disposiciones legales y reglamentarias y serán aplicables las disposiciones contractuales o convencionales que contravinieron lo aquí dispuesto"; y artículo 10º: "Mantiénesse derogadas, con efecto a partir del 1º de Abril de 1991, todas las normas legales o reglamentarias que establecen o autorizan la indexación de precios, actualización monetaria, variación de costos o cualquier otra forma de repotenciación de las deudas, impuestos, precios o tarifas de los bienes, obras o servicios.- Esta derogación se aplicará aun a los efectos de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, no pudiendo aplicarse ni esgrimirse ninguna cláusula legal, reglamentaria, contractual o convencional -inclusive convenios colectivos de trabajo- de fecha anterior, como causa de ajuste en las sumas de pesos que corresponda pagar".- Todo esto en conformidad, también, con el artículo 5º del Decreto 214/02 del P.E.N., sosteniendo expresamente el principio nominalista, que ya fuera consagrado en el texto de 1991.- Entiendo que las normas no conculcan preceptos constitucionales como los mencionados por el actor, pues habrá de entenderse el sentido de la norma en el contexto de Emergencia Pública en materia social, económica, etc., por el que atravesaba el país.- La SCBA ha dicho al respecto..."recientemente, en la causa Ac. 86.304, "Alba", Sent. del 27-X-2004, esta Corte se ha expedido sobre la validez constitucional.- Efectivamente, en dichas oportunidades y en relación a la pretensión de que el monto de condena sea sometido a mecanismos de actualización, se dijo, en conclusiones que me permito aquí reproducir, que: "La modificación introducida por la Ley 25.561 a la Ley 23.928 mantuvo la redacción del artículo 7º de esta, en el que sólo cambió el término "australes" por "pesos", estableciendo que el deudor de una obligación de dar una suma determinada de pesos cumple su obligación dando el día de su vencimiento la cantidad nominalmente expresada y que en ning n caso se admitirá actualización monetaria, indexación por precios, variación de costos o repotenciación de deudas, cualquiera fuere su causa y, además, ratificó la derogación dispuesta por su artículo 10, con efecto a partir del 1º de Abril de 1991, de todas las normas legales o reglamentarias que establecen o autorizan la indexación por precios, actualización monetaria, variación de costos o cualquier forma de repotenciación de las deudas, impuestos, precios o

tarifas de los bienes, obras o servicios".- "Aun cuando es de público y notorio que se ha producido una acentuada depreciación de nuestra moneda, entiendo este Tribunal que el acogimiento de una pretensión como la expuesta por el accionante, además de ser contraria a las normas referenciadas en el párrafo anterior - que justamente fueron dictadas con la finalidad de evitar el envilecimiento del signo monetario- no haría más que contribuir a ese proceso".- Por estos fundamentos y no otros corresponde el rechazo de la inconstitucionalidad de la Ley 25.561 traído por la recurrente L 86.189, "Correa, Oscar Jesús contra Carboclor Industrias Químicas S.A.I.C., indemnización enfermedad accidente, Etc.".- Por las razones expuestas, debe rechazarse el pedido de inconstitucionalidad de los artículos 7 y 10 de la Ley 23.928.- Asimismo considero que deberá librarse oficio a la Administración Federal de Ingresos Públicos a los fines de poner en conocimiento de la misma la falta de registración de la actora.-

ASI LO VOTO A LA MISMA CUESTION, la Señora Juez doctora Porta, dijo: Adhiero en forma íntegra a lo expresado por mi colega preopinante, sólo añadiré lo siguiente en cuanto al pedimento del daño moral. He de mencionar que este Tribunal ha sido esquivo al dar este rubro porque entendimos que el legislador al proyectar el art. 245 de la ley 20.744 (t.o) estableció una indemnización tarifada, que engloba todos los daños y perjuicios que hubiere sufrido el trabajador como consecuencia del distracto laboral. También tendremos que tener en cuanto que al hablar de daño moral en el Derecho del trabajo, sus leyes no lo regulan, por lo que tendremos que acudir al Derecho civil . Ahora bien, en este caso concreto, y dada las características propias del mismo, e interpretando la actitud del empleador en conjunto, advirtiendo que éste no actuó bajo los parámetros de los artículos 62 y 63 de la ley 20.744 (t.o) de acuerdo al concepto aceptado del "buen empleador", ya que según SUDERA, Alejandro , Régimen de Contrato de Trabajo comentado, Director Miguel Angel Mazza, edit La ley, año 2012. Pág 752 "...el contrato que une al trabajador con su empleador no se encuentra únicamente regulado por sus disposiciones específicas, sino fuertemente intervenido por las normas integrativas del orden público laboral que limitan dramáticamente la autonomía de la voluntad de los co-contratantes...", corresponde se aplique. También por aplicación supletoria de las normas del Código Civil y Comercial en su artículo 961 al hablar del concepto de buena fe refiere: " Los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe. Obligan no sólo a lo que está formalmente expresado, sino a todas las consecuencias que puedan considerarse comprendidas en ellos con los alcances en que razonablemente se habría obligado un contratante cuidadoso y previsor" y según Plá Rodriguez (ob. Cit) "...la justificación y la aplicación de este principio en el contrato de trabajo tiene una significación, una duración y una necesidad muy superiores a la que puede tener en contratos que se agotan en un intercambio único de prestaciones o en una simple correspondencia de prestaciones materiales..." Así las cosas en el caso de marras la conducta del empleador, ante la grave denuncia que realiza la trabajadora, y que le aconteciera en su lugar de trabajo, no tuvo correlato conteste con los conceptos vertidos ut-supra. Más allá de las probanzas del hecho en sí -que no las tendré en cuenta a estos efectos, ya que resultan irrelevantes para la cuestión que se examina en el presente-, analizaré la conducta del empleador. En primer caso el hecho de no registrar a la trabajadora, si bien se multa con las sumas de la ley 24.013, y no haré en esta parcela cargo por eso (principio del non bis in ídem) derivó en que la misma no tuviera obra social. En este conocimiento y ante la denuncia realizada por la trabajadora , el empleador niega tener conocimiento del hecho cuando en el acto de la vista de la causa, al proceder a la absoluciónde posiciones en la N° 51) el demandado manifiesta que se enteró de lo denunciado por la trabajadora estando en Miami por un colega y después habló por teléfono con ella sobre el particular, O sea que antes del despido de la actora tuvo conocimiento del grave hecho que denunció la actora, haber padecido. La actitud del empleador ante la vulnerabilidad de la trabajadora, a la cual -prima facie- no hay porque descreer de su denuncia (Convención de Belém do Pará), y de la negativa cartular del hecho, entiendo que se encuadra en una conducta adicional específicamente injuriante al margen de la ruptura laboral. Viola también el deber de buena fe, de colaboración y de solidaridad que deben regir las relaciones laborales (arts 62 y 63 ley 20.744). Por tales razones, y ante este caso particular entiendo que deberá prosperar el rubro daño moral por la actitud asumida por el empleador. A LA MISMA CUESTION, el señor Juez doctor Esteban, dijo: Adhiero al voto de mis colegas preopinantes y comparto los fundamentos expuestos. Asimismo, considero oportuno también realizar algunas consideraciones adicionales sobre la situación planteada. Por un lado ha quedado claramente demostrado que el demandado no cumplió con sus deberes como empleador, en particular el deber de diligencia e iniciativa y buena fe, que lo obligan entre obligaciones a las siguientes: de registro (art. 7 ley 24.013); de ingresar aportes y contribuciones al sistema de seguridad social, de obras sociales y de Riesgos del Trabajo y de entregar certificado de trabajo. Por otra parte, se debe resolver respecto a si corresponde el daño moral conforme con los graves hechos denunciados por la trabajadora, y la actitud asumida por el empleador, frente a la situación que se ha determinado en el veredicto. Así han detallado mis distinguidas colegas las diferentes normas sancionadas a nivel internacional y en el ámbito local a los fines de erradicar definitivamente cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres. En los últimos años se ha avanzado en ese aspecto, y se han establecido una serie de obligaciones que deben asumir los Estados y los particulares al respeto. Así ha señalado en un extenso trabajo, Salvador Perán Quesada, en ?Una mirada comparada de la perspectiva laboral de la asistencia social integral en favor de las mujeres víctimas de violencia de género en

España y Argentina?.; RC D 4543/2012), que ?Pese a todo ello, su manifestación como fenómeno social es muy reciente. Apenas en los últimos años la violencia contra la mujer, por el mismo hecho de serlo ha pasado, de ser relegada al oscurantismo impuesto en el seno de las relaciones privadas, a convertirse en un problema social de primer orden, originado una decidida actuación legislativa internacional de la que cabe destacar, como hitos importantes, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, aprobada en Belém do Pará el 9 de junio de 1994 así como la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en septiembre de 1995?. En nuestro País, la Reforma Constitucional de 1994, por medio del artículo 75 inciso 22, le otorgo jerarquía constitucional, a la ?Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer?, la cual establece entre sus objetivos, en el artículo 11, que ?Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:...f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo...?. Por su parte la Ley 26.845, ?Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus actividades interpersonales?, establece en su artículo 6to. las diferentes modalidades, en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, como violencia doméstica, violencia institucional y violencia laboral, considerando a esta última como ?aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados? . Y en su artículo 18 establece la obligación de denunciar tales hechos a determinadas personas que tuvieren conocimiento de una situación de tal tipo, la que se aplican al presente caso. Así los dispone: ?Denuncia. Las personas que se desempeñen en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, en el ámbito público o privado, que con motivo o en ocasión de sus tareas tomaren conocimiento de un hecho de violencia contra las mujeres en los términos de la presente ley, estarán obligados a formular las denuncias, según corresponda, aun en aquellos casos en que el hecho no configure delito?. Por su parte, la citada Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer ?Convención de Belem Do Para?, señala que ?debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado?. En su libro ?El Trabajo de Las Mujeres?, Santa Fé, 2017, Rubinzal-Culzoni, página 407, la Dra Liliana Hebe Litterio, señala ?No está de más mencionar otra de las modalidades de la violencia previstas por la ley, que es la violencia institucional, es decir, aquella realizada por funcionarios, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en la ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil (art. 6 inc. c)?. Conforme con los antecedentes del caso, y lo normado en toda la normativa que he señalado, considero que resulta acorde con la actitud sostenida por el demandado, la indemnización por daño moral que ha quedado establecida. También he tomado en cuenta de la actividad del demandado, quien debería haber prestado su solidaridad como empleador ante la denuncia de la actora, velando por la salud, la integridad física y la dignidad de la trabajadora. Así se ha sostenido que ?La obligación genérica de respeto a las personas y su dignidad adquiere especial relevancia en aquellas relaciones privadas donde existe desigualdad real como son las relaciones laborales e implica la tutela de la dignidad humana en todas sus manifestaciones. Vale decir que toda persona debe ejercer sus actos respetando a su vez el principio de *neminem laedere* (no debe causarse daño a nadie); caso contrario debe indemnizarse el daño causado...Así, de conformidad con las disposiciones de la Ley 26485 se puede afirmar que la actora ha sido objeto de violencia laboral, susceptible de causar daños morales, ello en tanto el empleador no cumplió con su deber constitucional de respetar la dignidad de su empleada? . A., M. R. vs. Panatel S.A. s. Despido /// CNTrab. Sala VIII; 11/09/2014; Rubinzal Online; RC J 486/14 ASI LO VOTO A LA SEGUNDA CUESTION, la Señora Juez doctora Amaya, dijo: Atento el resultado de la votación que antecede, citas legales y argumentos vertidos, corresponde dictar sentencia, a cuyo fin propongo: HACER LUGAR a la acción instaurada por A. F. M. contra R. P. D., en consecuencia, condenar a éste último a abonar la actora dentro del décimo día de notificada la presente, bajo apercibimiento de embargo (art 49 de la ley 11.653) la suma de PESOS TRESCIENTOS DOS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA CON DIECISEIS CENTAVOS (\$ 302.440,16.-) con más sus intereses, practicándose liquidación, aplicando los que paga el BANCO PROVINCIA DE BUENOS AIRES en sus operaciones de depósito a 30 días vigentes en los distintos periodos, desde que cada suma es debida hasta su efectivo pago (TASA PASIVA MAS ALTA), conformandome en tal decisión al reciente precedente de DOCTRINA LEGAL (causa UBERTALLI), cuyo acatamiento es debido por el principio de uniformidad de la jurisprudencia y función casatoria de los pronunciamientos contrarios.- 2º) En cuanto a las costas, por el principio general de la derrota, propongo que sean impuestas al demandado vencido, (art. 19 de la ley 11.653, art. 68 CPCC).- ASI LO VOTO Los Señores Jueces doctores Porta y Esteban, votaron en el mismo sentido por compartir los fundamentos.- POR ELLO, el Tribunal de Trabajo Nº 2 de Morón, RESUELVE: HACER LUGAR a la acción instaurada por A. F. M. contra R. P. D., en consecuencia, condenar a éste último a abonar la actora dentro del décimo día de notificada la presente, bajo apercibimiento de embargo (art 49 de

la ley 11.653) la suma de PESOS TRESCIENTOS DOS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA CON DIECISEIS CENTAVOS (\$ 302.440,16.-) con más sus intereses, practicándose liquidación, aplicando los que paga el BANCO PROVINCIA DE BUENOS AIRES en sus operaciones de depósito a 30 días vigentes en los distintos periodos, desde que cada suma es debida hasta su efectivo pago (TASA PASIVA MAS ALTA), conformándose en tal decisión al reciente precedente de DOCTRINA LEGAL (causa UBERTALLI), cuyo acatamiento es debido por el principio de uniformidad de la jurisprudencia y función casatoria de los pronunciamientos contrarios.- 2º) COSTAS al demandado vencido, (art. 19 de la ley 11.653, art. 68 CPCC).- 3º) RECHAZAR el pedido de inconstitucionalidad de los artículos 7 y 10 de la Ley 23.928, por los fundamentos expuestos.- Regístrese, practíquese liquidación, pasen los autos para regular honorarios, cumplimentese, notifíquese, ofíciase a la Administración Federal de Ingresos Públicos, ofíciase a la Receptoría General de Expedientes Departamental (art. 58 inc b) Ac. 3397/08) y oportunamente, previa vista al Señor Agente Fiscal, archívese.- Correlaciones: C., S. G. c/Y. M. SA s/despido - Sup. Trib. Just. Mendoza - SALAUnipersonal - 19/06/2019 - Cita digital IUSJU040035E M. N. E. c/Carpas D'Angiola SRL y otros s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala I - 30/09/2013 - Cita digital IUSJU211539D 044535E