

Contrato De Trabajo Despido Con Causa Acoso Sexual Injuria Grave Hostigamiento Laboral Contemporaneidad Rechazo De La Demanda

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido con causa. Acoso sexual. Injuria grave.

Hostigamiento laboral. Contemporaneidad. Rechazo de la demanda Se rechaza la demanda por despido arbitrario interpuesta por el actor, dado que la empleadora acreditó que el dependiente acosó sexualmente a varias de sus empleadas, lo que justificó su despido directo. El tribunal resaltó que no lucía irracional ni antijurídica la conducta adoptada por la empresa, quien despidió al empleado por una denuncia concreta de acoso que hizo otra dependiente, corroborada por conductas similares del actor con otras anteriormente.

En la Ciudad de Venado Tuerto, a los 17 días del mes de ABRIL del año 2019 se reunieron en Acuerdo los Señores Vocales Doctores Héctor Matias López, Juan Ignacio Prola y Federico Gustavo Bertram de la Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial y Laboral para resolver en los autos: ?Z. G. P. C/ CASINO DE MELINCUE S.A. s/ DEMANDA LABORAL C. PESOS? (EXPTE. N° 31/2017). CUIJ: 21-24819951-9, venidos en apelación del Juzgado de Primera Instancia de Distrito en lo Civil, Comercial y Laboral de Firmat. Hecho el estudio del juicio, se procedió a plantear las siguientes cuestiones.

1.¿Es nulo el fallo recurrido? 2.¿Es justa la sentencia apelada? 3.¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? Practicado el sorteo de ley, resultó que la votación debía efectuarse en el siguiente orden : Dres. Prola, Bertram y López. Por sentencia N° 1.733 (fs. 172), del 31/08/2016, la señora Jueza de Primera Instancia de Distrito en lo Civil, Comercial y Laboral de Firmat decide: (1) hacer lugar a la demanda y condenar a la demandada al pago de los rubros: indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC e indemnización art. 2 de la Ley 25.323, todo más intereses; (2) imponer las costas en el orden causado; (3) diferir la regulación de honorarios e los letrados. Contra dicho pronunciamiento se alza la demandada de nulidad y apelación total (fs.178/180), siéndole franqueada la instancia de alzada por la a quo a fs. 181. Elevados los autos, a fs. 223 expresa agravios la recurrente, los que son respondidos por la parte actora a fs. 226. Se llaman autos a fs. 323, decreto que es notificado a todas las partes (fs. 236) dejando la cuestión en estado de ser resuelta por la Alzada. A la primera cuestión el Dr. Prola, dijo. No habiéndose sostenido el recurso de nulidad ante esta Sala, y no advirtiéndose vicios que ameriten su declaración de oficio, el remedio debe ser declarado desierto y desestimado.Así voto. A la misma cuestión los Dres. Bertram y López, dijeron. Adherimos al voto precedente. A la segunda cuestión el Dr. Prola, dijo. Al tiempo de dar sustento a su recurso de apelación, el recurrente expresa los siguientes reparos contra la sentencia de primera instancia -sintéticamente-: Porque no está de acuerdo con la evaluación que la a quo hace de la comunicación en la que se rescinde el contrato. Plantea que ésta considera que se realiza una referencia general que atenta contra la disposición específica, mas a criterio de la recurrente esto se da de bruces con el contenido de la misiva, en la que se hace saber que la justa causa de despido consiste en denuncias de acoso sexual y laboral hechas por su compañera de trabajo B., quien las vendría padeciendo desde Agosto de 2010, provocándole a ésta trastornos psicológicos. Se explyaba sobre el tópico. Cuestiona también que la a quo considere que no hay contemporaneidad entre la sanción y la falta, ya que entiende que las denuncias de la empleada contra el actor comenzaron en agosto de 2010, pero que la víctima recién lo comunicó a la empresa en noviembre de 2011. Tampoco está de acuerdo con que la a quo considere que se han agregados datos referentes a la causa de despido que no constan en la comunicación rescisoria. Entiende que el acoso sexual constituye una injuria en los términos del art. 242, LCT. Pretende que para su prueba puede valerse de cualquier medio, por lo que concluye que la comunicación del despido satisface los requisitos del art. 243, LCT. En oportunidad de responder los agravios de su oponente, el actor manifiesta que el memorial de agravios no satisface los requisitos del art. 118, CPL. Plantea que la convocatoria judicial tiene el propósito de dirimir un diferendo laboral y no penal, y que la postulación de la recurrente carece de apoyo probatorio. Entiende que la comunicación rescisoria carece de las mínimas exigencias de causalidad, oportunidad y proporcionalidad. Enumera las que, a su criterio, son las deficiencias de la comunicación en punto a los hechos concretos que justifican el despido. Postula que estamos ante un empleador que ejerce firmemente el control de sus empleados a través de numerosas cámaras de seguridad, por lo que bien pudiera haber dado cuenta con mayor precisión de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos que atribuye al actor. Destaca que se acreditó fehacientemente que la causal imputada no existió, apoyándose al efecto en las testimoniales de L., S.. Tampoco se acreditaron, nos dice, los trastornos psicológicos que alude la demandada. Sostiene que la autenticidad del telegrama de B.ni no ha podido ser acreditada por la recurrente, ni tampoco que se le hayan pedido explicaciones al actor y éste se haya negado a darlas. Destaca la distancia temporal entre los hechos alegados por la empleadora para despedir con causa al trabajador - agosto/2010 - y la fecha en que efectivamente se lo despidió - noviembre de 2011 -. Pretende que al contestar la demanda, la empleadora cambia la causal de despido, pues sostiene que el despido se produce por acoso sexual y laboral con fundamento en tres

notas de puño y letra de A. B., C. L. y M. E. S.. Estas dos últimas no fueron mencionadas en el telegrama de despido. Concluye que la comunicación no satisface los requisitos del art. 243, LCT. Cita jurisprudencia. Culmina solicitando el rechazo del recurso. Oídas las partes podemos ingresar en nuestra tarea funcional. Tratamiento de los agravios. Comenzaré el tratamiento de los agravios por el planteo de deficiencia técnica del escrito del recurso postulado por la demandada. Al respecto cabe señalar que de dicho memorial claramente se puede entender de qué se queja la recurrente y por qué lo hace, qué críticas formula a la sentencia y qué pruebas apoyan su pretensión de Alzada. Esto, desde mi punto de vista, es realizar una crítica concreta y fundada de los motivos que tuvo la a quo para fallar como lo hizo, dando satisfacción al requerimiento del art.118, CPL. Por lo que no puede prosperar el planteo. Pasemos ahora al agravio concreto de la demandada. Éste, como se puede advertir fácilmente, consiste en que la comunicación del despido cumple con los requisitos exigidos por el art. 243, LCT. Por el contrario, lo que establece la sentencia de grado es que la comunicación rescisoria no satisface tres requisitos, a saber: (a) falta de claridad en los motivos del despido - ¿realiza una referencia general, que atenta contra la disposición específica? -; (b) extemporaneidad de la comunicación - ¿no guarda contemporaneidad con la falta? -; y (c) variación de los motivos del despido - ¿se agregan datos referentes a la causa del despido que no constan enunciados en las misivas remitidas al trabajador? -. Analicemos entonces cada uno de ellos. (a) Falta de claridad de los motivos del despido. No parece que falte claridad por tratarse de una generalización. Por el contrario, la comunicación indica con precisión cuál es la imputación: ¿acoso sexual?; quién es la persona afectada por tal acoso: ¿B.?; desde cuándo se presenta esta situación: ¿Agosto de 2010?; cuál es la conducta que siguió la empresa: pedido de explicaciones y modificación de la conducta; cuál ha sido la respuesta del trabajador: minimizar la cuestión y ausencia de compromiso de modificación de la conducta; y cuál es la repercusión que tal conducta tuvo en el plano laboral: injuria. Esto, desde mi óptica, es lo contrario a una mera generalización. Destaco también que todo lo sostenido por la empleadora en el telegrama de despido ha quedado debidamente probado con la declaración testimonial de A. V. B. (fs. 82), cuyo testimonio no ha sido tachado ni cuestionado, adquiriendo de tal modo valor de verdad todo lo que ella declara. Más aún, al tiempo de valorar su testimonio, el cuerpo de la declaración da cuenta de una situación de angustia, temor e indefensión en que se encontraba la declarante al tiempo de los hechos. No olvidemos, otrosí, que el actor era el superior jerárquico de la testigo, lo que lógicamente provocaba en ésta el temor a perder el trabajo. Trabajo al que finalmente termina renunciando justamente para no seguir soportando los embates del actor. (b) Extemporaneidad del despido. La a quo sostiene que la comunicación del despido no es contemporánea al suceso que lo provocó. Sin embargo, si observamos la declaración de B. y su reconocimiento de los escritos de su puño y letra (fs. 84 in fine), resulta notorio que no se trató de una sola oportunidad, que la propia acosada tuvo que vencer su miedo a denunciar a su superior jerárquico y también tuvo que vencer los prejuicios sociales que suelen ver en esta clase de eventos una provocación de la mujer. No olvidemos la respuesta que le da el compañero Diego Piana (fs.83), esta no es exactamente alentadora para superar la crisis laboral que los embates del actor provocaban en la víctima. También que, como suele suceder, no se trató de un único hecho - si tal fuera el caso no habría existido acoso sino una simple propuesta sexual rechazada -, sino de varios, y no se trató simplemente de propuestas continuas sino que incluso los embates llegaban al contacto físico. De las constancias de autos surge sin hesitación que se trató de una situación con idas y venidas, muy características de este tipo de problemas. De modo que podemos hablar de una secuencia de situaciones iteradas que se extendieron en el tiempo, registrándose la primera queja de la empleada en agosto de 2010. Después de esto, la situación se calmó durante un tiempo - justamente a raíz de la acción de la empleadora -, como lo señala la propia testigo y luego se reiteraron hasta el punto en que se tornó imposible de soportar, desembocando en el despido. Quiero insistir en la importancia de un estándar que se presenta en esta clase de asuntos, y que consiste en que los hechos nunca son unívocos ni van en una sola dirección, es característico de estas situaciones, además de la repetición de las conductas del acosador y la situación de subordinación del empleado acosado, la variación de la intensidad de los hostigamientos. La situación fluctúa, va y viene, la intervención de un tercero - en nuestro caso, la advertencia patronal - suele calmar las aguas durante un tiempo, pero salvo que el acosador o el acosado dejen el trabajo - a veces ni siquiera así - las conductas persecutorias terminan regresando. De lo dicho se desprende que, contrariamente a lo sostenido por la a quo, hubo una clara contemporaneidad entre las denuncias y el despido. (c) Variación de los motivos del despido. Tampoco creo que haya existido una variación de los motivos del despido, sino que las testimoniales de L. (fs. 109) y S. (fs. 111) vienen a corroborar que esta conducta del actor era más frecuente e indiscriminada. La declaración de L. - pregunta tercera - prueba la existencia de la sanción, apercibimiento o llamado de atención de la patronal al actor justamente por conductas inapropiadas hacia las empleadas. Lo mismo puede extraerse de la declaración de S., ya que esta testigo refiere claramente que tales conductas eran padecidas, entre otras, por B. (respuesta a la cuarta ampliación). En este sentido, no luce irracional ni antijurídica la conducta que adopta la empleadora en el plano laboral: despide al empleado por la denuncia concreta que hace B., a quien su superior jerárquico viene persiguiendo, y le cree a ésta porque corrobora que existen de parte del actor conductas similares con otras empleadas. De ahí la importancia que se le debe asignar al tiempo transcurrido entre que la empleada acosada empieza a ser hostigada - Agosto/2010 -, ella se anima a

denunciarlo verbalmente - de su declaración surge con total claridad que hubo todo un itinerario emocional que hubo de superar para hacerlo -, la posibilidad que se le da al actor de modificar su conducta haciendo que durante un tiempo se calme la situación, pero que al recrudecer provoca la denuncia formal de B. y el despido. Desde mi punto de vista, esto puede advertirse de la prueba colectada, prueba que, por lo demás, la sentencia de grado enumera y describe, mas no vincula en concreto con los hechos. Debo señalar también que en su contestación de agravios el actor no cuestiona el testimonio de B., no dice que miente ni da ningún argumento concreto para que no le creamos a la testigo. Tampoco en sus alegatos, sino que ahí se limita a dar su propia interpretación de la declaración - interpretación del todo forzada y que demuestra la lógica de nuestra visión del problema como una situación con idas y venidas - y con la que no coincidimos por las razones que venimos dando. Por el contrario, nuestra apreciación de la testimonial de B. es que se trata de los dichos de alguien que dice la verdad, su discurso es coherente, puede advertirse sin hesitación la angustia y los padecimientos que la situación le provocaba, la imposibilidad de ser oída y respetada, que nadie la tomara en serio, el rechazo que percibía la testigo de sus propios compañeros de trabajo, incluso de su marido, la zozobra familiar que los embates del actor le provocaban. De manera que debemos entender que la versión de B. se ajusta a la verdad de los hechos, porque, además, existen otros empleados que tienen conocimiento de ello. Si bien coincido con la actora en relación a la gravedad de cualquier situación de acoso, no estoy de acuerdo con que esto es un tema penal y no laboral. No es penal porque, a simple vista, la manera en que se dieron los hechos no constituyen una acción típica en el sentido penal, pero sí que dan lugar a la injuria laboral con entidad suficiente como para despedir al empleado. ¿Qué debía hacer la empresa, esperar que la cosa pasara a mayores y así terminar siendo responsable civil de los daños que pudiera sufrir B. u otra empleada? Además, es deber del empleador velar para que sus empleados trabajen en un clima de cordialidad, empatía y bienestar. ¿Cómo cumplir con ese deber tolerando conductas como las del actor? La respuesta es más que obvia. Por otra parte, no luce como un argumento atendible el de las cámaras de seguridad. Ya que si bien es cierto que éstas pueden registrar una situación de acoso, no lo es menos que tal situación puede suceder de manera que no lo registren, o pueden existir situaciones de acoso en sitios donde éstas no llegan. El actor, al ser empleado, puede conocer perfectamente dónde están colocadas las cámaras y realizar sus acciones de acoso donde éstas no lo registren. E incluso, puede ocurrir que se malinterprete una situación registrada por las cámaras. Por lo que, en el caso que nos ocupa luce mucho más útil a los fines probatorio el testimonio directo de los hechos. Juzgo entonces que el telegrama de despido cumple con todos los requisitos del art. 243, LCT, debiendo hacerse lugar al agravio de la demandada, revocar la sentencia venida en apelación y estando probada - según hemos visto - la justa causa de rescisión, rechazarse la demanda en todas sus partes. Costas en ambas instancias al actor vencido (art. 101, CPL). A la misma cuestión los Dres. Bertram y Lopez, dijeron. Adherimos al voto precedente. A la tercera cuestión el Dr. Prola, dijo. Por los motivos expuestos en los párrafos precedentes voto:(1) Declarando desierto y desestimando el recurso de nulidad; (2) Haciendo lugar al recurso de apelación de la demandada, revocando la sentencia venida en apelación y rechazando la demanda en todas sus partes; (3) Costas en ambas instancias al actor vencido; (4) Regulando los honorarios de las letradas en el (%) de lo que corresponde por la etapa de grado. A la misma cuestión los Dres. Bertram y Lopez, dijeron. Adherimos al voto precedente. Por todo ello la Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial y Laboral de Venado Tuerto, RESUELVE: I. Declarar desierto y desestimar el recurso de nulidad; II. Hacer lugar al recurso de apelación de la demandada, revocando la sentencia venida en apelación y rechazar la demanda en todas sus partes; III. Costas en ambas instancias al actor vencido; IV. Regular los honorarios de las letradas en el (%) de lo que corresponde por la etapa de grado. Insertese, hágase saber y bajen. Dr. Juan Ignacio Prola Dr. Federico Gustavo Bertram Dr. Héctor Matias López Dra. Andrea Verrone.

Correlaciones: Ferrero, Amalia C., EL VALOR DE LOS INDICIOS Y PRESUNCIONES EN LOS SUPUESTOS DE PRUEBA DIFÍCIL. NUEVOS CRITERIOS PROBATORIOS EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL, Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Octubre 2017, Cita digital IUSDC285480A L., C. D. s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala IX - 19/09/2018 - Cita digital IUSJU034693E B. C. D. c/C. S. A. s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala II - 24/02/2016 - Cita digital IUSJU006390E G., J. A. y G., J. R. c/Thnos SRL s/despido - Juzg. Laboral N° 4 - Resistencia - 21/03/2018 - Cita digital IUSJU025983E 039910E