

Mobbing Hostigamiento Laboral Violencia Laboral Requisitos Dano Moral Despido Indirecto Ley Nacional De Empleo Telegrama Colacionado Afip

JURISPRUDENCIA

Mobbing. Hostigamiento laboral. Violencia laboral. Requisitos. Daño

moral. Despido indirecto. Ley nacional de empleo. Telegrama colacionado. Afip Se hace lugar a la demanda por despido iniciada por la actora, toda vez que el pago de parte de la remuneración sin constancia documental configura una grave injuria laboral para el dependiente. Asimismo, se declaran procedentes las multas de la ley de empleo, habida cuenta de que tribunal consideró al telegrama colacionado dirigido a AFIP como instrumento público y tuvo por probado su diligenciamiento, pese al desconocimiento del mismo por parte de la demandada. Por último, se hace lugar a la pretensión por daño moral por hostigamiento laboral solicitado por la actora. Buenos Aires, 26 de Marzo de 2019 En la Ciudad de Buenos Aires reunidos los integrantes de la Sala VI a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, practicando el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación. LA DOCTORA GRACIELA L. CRAIG DIJO: Contra la sentencia de primera instancia vienen en apelación ambas partes. Las demandadas Santa Barbara Administración y Mandatos SA, Seguridad Grupo Maipú SA, Grupo Maipú Cía. De Servicios SA, Miguel Angel Ruiz, Ricardo Martinez Frugoni y, Ernesto Cerino; presentan su memorial recursivo a fs. 1074/1080; replicado a fs. 1090/1092. Por su parte, la actora interpone recurso de apelación a fs. 1081/1086 en cuanto al fondo, y por la regulación de honorarios lo hace a fs. 1087. Los representantes letrados tanto de la parte demandada a fs. 1079/vta. y de la parte actora a fs. 1088 - ambos por sus propios derechos- cuestionan los honorarios que les fueron regulados por considerarlos reducidos.

Por cuestiones de orden lógico, examinaré los términos vertidos en la queja presentadas por los demandados, quienes centralmente cuestionan lo decidido en grado respecto a las causales invocadas por la actora para considerarse incurso en situación de despido indirecto; la valoración de la prueba colectada en autos a los efectos de tener por acreditada la existencia de pagos fuera de registración; las tasas de interés aplicadas; la imposición de costas y la regulación de honorarios. En cuanto al planteo recursivo vinculado con el cumplimiento, por parte de la trabajadora, de los recaudos formales previstos por el art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo; cabe destacar que el mismo no resulta atendible, básicamente por cuanto resulta claro del intercambio telegráfico habido entre las partes que la actora invocó con precisión las causales para considerarse despedida, sin que se advierta al respecto, una crítica concreta y eficaz al respecto, sino meras manifestaciones de disconformidad con lo decidido. Por lo demás, y en relación a la causal tenida por la sentenciante de grado como suficientemente impeditiva de la prosecución del vínculo dependiente que uniera a las partes, basada en la existencia de pagos fuera de registración, cabe destacar que, efectivamente, de los elementos probatorios aportados a la causa, dicha circunstancia resultó acreditada. Los testigos que deponen en autos a instancias de la parte actora (Leal fs. 495, Lago de Fernández fs. 520, Cuns fs. 714, y Panigatti fs. 729) dan cuenta de la circunstancia en examen. Todos ellos coinciden en que la modalidad de pago de las accionadas comprendía la existencia de sumas abonadas fuera de toda registración. La acreditación de una de las causales invocadas - que obstó a la continuidad del vínculo laboral y, en consecuencia, legitimó la denuncia del contrato- exime de analizar la suerte de las restantes injurias invocadas en función de la indivisibilidad del contrato de trabajo. Ello por cuanto el despido puede basarse en varios hechos, y al trabajador le basta probar que uno de los hechos injuriantes invocados revistió la gravedad suficiente como para justificar el despido. Sentado lo expuesto, y no encontrando en el escrito recursivo en examen elementos objetivos que justifiquen un apartamiento de lo decidido al respecto, propongo que, de prosperar mi voto, se confirme el fallo apelado en este aspecto. Seguidamente, me adentraré en la queja presentada por la parte actora, la cual básicamente cuestiona lo decidido en grado respecto a su reclamo por horas laboradas en exceso de la jornada legal, por el rechazo de su pretensión de daños y perjuicios por malos tratos, y finalmente, por cuanto se ha desestimado su pretensión indemnizatoria basada en las previsiones de los artículos 9 y 10 de la ley 24.013. En relación al reclamo por horas laboradas en exceso de la jornada legal, adelanto que no asiste razón al quejoso. Desde esta perspectiva, coincido con la decisión adoptada en grado al respecto. De los elementos de prueba colectados a la causa, no surge demostrada la circunstancia fáctica invocada por la trabajadora (dos horas extras diarias). En este sentido, los testimonios dan cuenta de un horario de 9 a 18 horas de lunes a viernes, y luego de 9 a 17 horas; y si bien, alguno de ellos como Leal manifiesta que eso podía ocurrir 3 o 4 veces por mes; o Cuns que explica que algún día y horario especial eso ocurría para el personal de recursos humanos, aclara que eso lo sabe por comentarios. Tampoco resulta eficaz el testimonio de Panigatti quien se refiere a un horario que no invoca ni la propia actora, dice haber ingresado a las 6 de la mañana y la actora a las ocho sin horario de salida. Por lo expuesto, y no encontrando elementos objetivos que permitan un apartamiento de lo decidido al respecto en grado, propongo se lo mantenga. Distinta suerte correrá el reclamo vinculado con las

indemnizaciones previstas por los artículos 9 y 10 de la ley 24013. En el caso, la sentenciante de grado ha considerado que ante el desconocimiento por parte de las demandadas de la prueba instrumental aportada por la actora, en la que se encuentra incluido el telegrama remitido por la actora a la Afip (reservado en el sobre anexo nro. 6273 del 21/4/2009) y ante la falta de producción de prueba informativa que corroborara el mismo, correspondía desestimar dichas indemnizaciones por falta de cumplimiento del recaudo formal establecido en el art. 11, 24013. En este sentido, considero en primer lugar que las demandadas no pueden desconocer una documental que no les resulta atribuibles puesto que no se trata de una comunicación referida a ellas. En segundo término considero que la pieza documental en cuestión -telegrama dirigido a la Afip- debe ser valorada como auténtica. La doctrina ha sido conteste en atribuir a la carta documento el carácter de instrumento público, del que también participa el telegrama colacionado regulado por ley 750/1/2 de "telégrafos nacionales", que en sus arts. 90 a 97 estipula el sistema general de validez de este instrumento. El telegrama en cuestión cuenta con todos los recaudos legales (firma y sello del empleado y sello fechador de la oficina) para establecer su autenticidad. Por tanto, considero cumplimentado el recaudo formal previsto por el artículo 11, ley 24013. En consecuencia, y tomando en consideración los términos firmes del decisorio de grado a fs. 1067 en el sentido de tener "...por cierto que ninguna de las codemandadas reconoció a la accionante la antigüedad que ésta había adquirido desde su ingreso el 20/07/1992 (conforme indicó la parte actora en el escrito de inicio y reconoció expresamente la codemandada Seguridad Grupo Maipú SA a fs. 129)...?", considero procedente la indemnización del art. 9, ley 24013; y propongo que la misma se fije en la suma de \$ 190.809,3. Asimismo, y de conformidad con lo decidido en grado en materia remunerativa (existencia de pagos fuera de registración) también procede la indemnización prevista en el art. 10, ley 24.013; la cual se establece en la suma de \$ 100.500. Asimismo, la actora cuestiona el rechazo de su pretensión indemnizatoria de daños y perjuicios por las situaciones de hostigamiento recibidas de los demandados según invoca. En este sentido, el mobbing, entendido como acoso u hostigamiento del trabajador por el empleador o alguno de sus representantes, debe estar referido a un móvil que lo explique y que se exprese a través de comportamientos ligados y repetidos en el tiempo aptos para crear en el trabajador una situación de perturbación tal que lo disminuya o lo desquicie psicológicamente (ver, en sentido análogo, "Angelozzi, Alberto Francisco c/ Coca Cola FEMSA de Buenos Aires S.A. s/ despido", SD. 63706 del 21.03.12). "Para que se configure el acoso moral o mobbing, debe darse una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular" en sentido análogo ("Da Silva, Adrián Ezequiel c/Arcos Dorados Argentina S.A. s/despido", SD. 66025 19.02.14, del registro de esta Sala). En el caso, los testigos que deponen al respecto (Cuns a fs. 714 y Panigatti a fs. 729) dan cuenta de situaciones de hostigamiento por parte de un jerárquico de la empresa. La violencia laboral, de hecho o por el ambiente opresivo o en sus otras múltiples manifestaciones resulta idónea para generar daño y consecuentemente, activar la responsabilidad de los sujetos responsables, aun cuando no reúna determinadas características, ni se revele en facetas o etapas conforme lo sostiene abundante doctrina y jurisprudencia vigente en torno al mobbing o al acoso moral en el trabajo (ver entre muchos otros, LEYMANN H, Mobbing. La persecution au travail, Editions Senil, París, 1993; GONZALEZ DE RIVERA José Luis "El maltrato psicológico. Como defenderse del mobbing y otras formas de acoso" Espasa Práctico, Madrid 2002; ABAJO OLIVARES Francisco Javier, Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral. LexisNexis. Buenos Aires, 2004; HIRIGOYEN Marie-France, El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Paidós. Barcelona. 1999; HIRIGOYEN Marie-France, El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, Paidós Contextos, Buenos Aires, 2001; PIÑUEL Y ZABALA Iñaki. Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed.Sal Térrea, Santander, 2001; PIÑUEL Y ZABALA Iñaki. Mobbing. Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo. Ed. Aguilar. Buenos Aires. 2003). La violencia en el ámbito laboral puede manifestarse de muchos modos, por ejemplo, a través de tratos discriminatorios, agresiones físicas, hostigamiento de índole sexual, mal trato organizacional, etc. (ver al respecto conceptualizaciones teóricas elaboradas por TOSELLI, Carlos A- GRASSIS, Pablo M.- FERRER, Juan I., en Violencia en las relaciones laborales, Alveroni Ediciones, Córdoba, 2007) y todos ellos generan la responsabilidad del empleador que, en conocimiento o alertado de la situación, no arbitra los múltiples y variados medios a su alcance a fin de revertirla para evitar daños a la integridad psicofísica y moral de sus dependientes (Del voto de la Dra. Graciela González in re "RIBEIRO FERREIRA, Patricia C/ CITYTECH S.A. S/ Mobbing" SD 100146-SALA II - 16.2.2012). Un ambiente de trabajo agresivo, hostil y dañino, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección basados en un liderazgo autocrático o climas organizacionales cargados hacia la competitividad y con fallas en aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores, pueden afectar a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa. En virtud de ello, propongo se condene a las demandadas a abonar a la trabajadora en concepto de reparación de daños la suma de \$ 60.000. Por lo expuesto, de prosperar mi voto, propongo se modifique el fallo apelado y se establezca el monto de condena en la suma de \$ 497.493,88; que llevará intereses desde que cada suma es debida y hasta el 30 de noviembre del año 2017, de conformidad con lo acordado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (ACTA 2601 CNAT

del 21/5/2014 y Acta Nro. 2630 (27/4/2016) según la "...tasa nominal anual para préstamos personales libre destino del Banco Nación para un plazo de 49 a 60 meses...? ; y a partir del 1 de diciembre del año 2017, y sin perjuicio de mi opinión contraria al respecto, se aplicará la tasa activa efectiva anual vencida, cartera general diversa del Banco Nación, de conformidad con lo acordado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (acta 2658 -8/11/2017-); hasta su efectivo pago. En virtud de las previsiones del art. 279 CPCCN, corresponde imponer las costas de ambas instancias a cargo de las demandadas vencidas (art. 68 CPCCN). La regulación de honorarios cuestionada por el representante letrado de la demandada en relación al rechazo de la acción respecto del codemandado Appio, resulta adecuada a las pautas arancelarias vigentes al momento de cumplimiento de los trabajos profesionales, por lo cual propongo se la confirme. Los porcentuales de honorarios establecidos en grado (por la acción que prospera) por los trabajos profesionales cumplidos en la etapa anterior resultan adecuados a la naturaleza y mérito de dichos trabajos, al resultado final del pleito y a las pautas arancelarias vigentes (art. 38 LO) por lo cual propongo se los mantenga con la aclaración de que los mismos deberán ser calculados sobre el nuevo monto de condena con intereses. Asimismo, establezco los honorarios correspondientes a la representación y patrocinio letrado de la parte actora y demandada, por los trabajos cumplidos en esta etapa en el ...% de lo regulado por la anterior. EL DOCTOR LUIS A. RAFFAGHELLI DIJO: Que adhiero al voto que antecede. Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la ley 18.345), el Tribunal RESUELVE: I) Modificar el fallo apelado. II) Establecer el monto de condena en la suma de \$ 497.493,88; que llevará intereses desde que cada suma es debida y hasta el 30 de noviembre del año 2017, de conformidad con lo acordado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (ACTA 2601 CNAT del 21/5/2014 y Acta Nro. 2630 (27/4/2016) según la "...tasa nominal anual para préstamos personales libre destino del Banco Nación para un plazo de 49 a 60 meses...? ; y a partir del 1 de diciembre del año 2017, se aplicará la tasa activa efectiva anual vencida, cartera general diversa del Banco Nación, de conformidad con lo acordado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (acta 2658 -8/11/2017-); hasta su efectivo pago. III) Imponer las costas de ambas instancias a cargo de las demandadas vencidas (art. 68 CPCCN). IV) Mantener la regulación de honorarios cuestionada por el representante letrado de la demandada en relación al rechazo de la acción respecto del codemandado Appio, resulta adecuada. V) Mantener los porcentuales de honorarios establecidos en grado (por la acción que prospera) con la aclaración de que los mismos deberán ser calculados sobre el nuevo monto de condena con intereses. VI) Fijar los honorarios correspondientes a la representación y patrocinio letrado de la parte actora y demandada, por los trabajos cumplidos en esta etapa en el ...% de lo regulado por la anterior. Oportunamente cúmplase con lo dispuesto en el art. 1º de la Ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN Nº 15/2013. Regístrese, notifíquese y vuelvan. GRACIELA L. CRAIG JUEZ DE CAMARA LUIS A. RAFFAGHELLI JUEZ DE CAMARA Ante mí: FABIANA S. RODRIGUEZ SECRETARIA 040633E