

## Despido Indirecto Hostigamiento Laboral Dano Moral Tutela Psicofisica Del Trabajador Causa Penal Suspension Del Juicio A Prueba

### JURISPRUDENCIA

Salta, 29 de junio de 2020. AUTOS Y

VISTOS: Estos autos caratulados: ?S., S. M. C/ OBRA SOCIAL DEL PERSONAL RURAL Y ESTIBADORES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA S/ ORDINARIO?, EXP -40171/17; originario del Juzgado de 1ª Instancia del Trabajo N° 3 y, CONSIDERANDO El Dr. Sergio Osvaldo Petersen dijo: I) Vienen los autos a esta Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora a fs. 288/299 en contra la sentencia de fs. 271/284 vta. que rechazó la demanda en su totalidad, con costas. Sostiene que el fallo resulta arbitrario por inaplicar derechos laborales y derechos humanos fundamentales con franca connotación de discriminación de género. Como primer agravio refiere a la errónea valoración de la causa penal y sus efectos. Expresa que la sentencia impugnada afirma que en la causa penal no recayó condena en contra del Sr. V. para desechar las afirmaciones sobre moobing laboral y que ello lo agravia dado que yerra en la valoración de la causa penal respecto a los hechos discutidos en el proceso laboral. Agrega que una vez que la justicia se expidió mediante la suspensión del juicio a prueba y la aplicación de reglas de conducta, su parte ejerció legítimamente su derecho a reclamar el lugar de trabajo original que tenía en la Ciudad de Salta y que en cumplimiento de las conductas establecidas por el juez penal quien debía ser trasladado era el Sr. V. El segundo agravio de la apelante refiere a la arbitraria pretensión de extemporaneidad en el fallo de grado. Sostiene que a contrario de lo que expresa la sentenciante su decisión de retornar a su lugar de trabajo en la sede de Salta no fue extemporáneo, dado que ello tuvo relación con el devenir del trámite de la causa penal. Alega que en el mes de setiembre de 2016 se dictaron las medidas que el imputado V. debía cumplir para la vigencia de la ?probation?, siendo una de ellas mantenerse a una distancia a 200 metros de su persona, además de abstenerse de violencia física o verbal. Agrega que tal decisorio dio pie a la trabajadora para pedir su reinstalación en la sede de Salta que fue el lugar donde trabajó durante treinta y dos años, su lugar de residencia, la provincia donde habitó junto a su familia y amistades de toda la vida. Por ello -explica-, el traslado fue una medida de necesidad y urgencia, tomada por su parte en resguardo de su vida e integridad física y psicológica, pero no una elección libre ni caprichosa y que resulta arbitrario pretender que estando en extraña jurisdicción la actora consintiera dicha situación, que no había elección. Su tercer agravio lo funda en la flagrante violación a principios esenciales del derecho del trabajo. Sostiene que, entender, tal como lo expresa el fallo impugnando, que ?el traslado del lugar de trabajo por ella peticionado y el transcurso del tiempo implican la asunción de las nuevas condiciones sin reticencia?, significa negar lo establecido en el art. 58 LCT que determina que el silencio del trabajador no puede generar una presunción en su contra. Añade que dicha norma se encuentra subordinada al orden público laboral, relacionado con el principio de irrenunciabilidad, todo ello como una derivación del principio protectorio de jerarquía constitucional del art. 14 bis de la Constitución Nacional. Como cuarto agravio alega la arbitraria negativa de existencia de causales de autodespido. Expresa que en la misiva de fecha 31/08/16 la actora intima a que la reincorporen a su puesto de trabajo en la delegación Salta, pedido que se debió a que en la causa penal se habían ordenado una serie de medidas que debía contemplar el Sr. V., lo que generó a su parte tranquilidad y se dispuso a retornar a su lugar habitual de vida y de trabajo. Agrega que también intimó el pago de diferencias salariales ya que estando en Jujuy no se le abonaban unos adicionales que sí percibía en Salta, que dichos adicionales debían seguir constituyendo su remuneración mensual, normal y habitual y el pedido de su pago era justo y equitativo. Señala que respecto del pedido de retractación, el mismo tiene basamento en el escarnio público que generó el acoso laboral hacia su parte, quien es una señora mayor a la que insultaron, quisieron pegarle en la cara y la amenazaron con tirarla por la ventana, que de esto tomaron conocimiento la totalidad de sus compañeros de trabajo y que el pedido de retractación a la obra social, empleadora directa y principal responsable por los injuriantes actos de violencia del delegado, acreditados en una causa penal y debidamente notificados a OSPRERA, era un gesto que la empleadora le debía a la trabajadora y que su negativa infundada constituyó grave injuria determinante del despido. En su quinto y último agravio expresa la actora que la sentencia apelada también se presenta como arbitraria por la vulneración de los derechos humanos, en particular por los derechos específicos que le son reconocidos por su identidad de mujer. Manifiesta que no existe ninguna duda que el hecho de violencia del empleador se erigió sobre la diferencia de género existente entre ellos y que tampoco existe duda alguna de que su traslado estuvo motivado en la necesidad de resguardar su vida e integridad física y psíquica. Alega que la decisión impugnada desconoce abiertamente esos hechos y las circunstancias probadas en la causa y que tal desconocimiento significa un trato discriminatorio, en tanto omite valorar que por el hecho de violencia laboral hacia la mujer ella debió mudar su lugar de trabajo y de vida. Expone que se ha vulnerado su derecho de igualdad y no discriminación observado en el art. 16 de la Constitución Nacional así como en la

Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW). Cita jurisprudencia y hace reserva de la cuestión constitucional. A fs. 303/305 la parte demandada contesta el memorial de agravios y solicita el rechazo de la apelación interpuesta, por las razones que expone, a las que remito. A fs. 314 se llama Autos para resolver, providencia que se encuentra firme y consentida. II) La sentencia de primera instancia de fs. 271/284 vta. rechazó la demanda interpuesta en su totalidad. Para así resolver, entendió la Sra. Jueza de grado que la decisión de la actora de considerarse injuriada por la negativa de la empleadora de reincorporarla a la Delegación Salta o por el supuesto tono irónico empleado en el intercambio epistolar, resultó infundada. Sostuvo además que, si bien el hecho de violencia acreditado sí constituyó injuria en términos laborales sin lugar a dudas, el traslado del lugar de trabajo por ella peticionado y el transcurso del tiempo, implicaron la asunción de las nuevas condiciones sin reticencia. Afirmó que esta modificación se concretó dos años más tarde de ocurrido el episodio con V.; un año después de su retorno a la titularidad de la Obra Social y luego de transcurrido un año más de silencio absoluto por parte de la trabajadora del trato recibido por el Delegado, por lo que -expresó- se evidencia falta de contemporaneidad con la decisión rupturista. Consideró también improcedente la causal de despido de la actora referida a la falta de retractación por las injurias recibidas de parte del Sr. V., siendo que no se encontraba tal obligación a cargo de la empresa. Por último desestimó la injuria por la falta de pago de las diferencias salariales y gastos derivados del pago de alquileres y traslados, ello, con fundamento en que la actora no demostró haber sujetado la decisión de trasladarse a condición alguna de la que pueda inferirse la obligatoriedad de la empleadora de reconocer los gastos de alquiler y de pasaje y que el adicional ACI no era percibido por la accionante desde seis meses anteriores a su traslado. Sentado ello, procederé al análisis del recurso interpuesto. El agravio puntual de la actora es la desestimación de la injuria alegada como fundamento para la disolución del vínculo laboral en los términos del art. 242 de la LCT, rechazo que tiene como uno de sus principales motivos la falta de contemporaneidad de las alegadas injurias con la decisión rupturista. Liminarmente, debo decir que el art. 242 de la LCT establece que: "Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso?". Se ha dicho al respecto que: "La doctrina y la jurisprudencia conciben la injuria laboral como un ilícito contractual cometido por una de las partes de la relación de trabajo, o sea la violación de alguno de los deberes de prestación o de conducta constitutivos de dicha relación que por su gravedad no consienta su prosecución. Asimismo que la justa causa del art. 242 LCT, constituye "un concepto abstracto, que es llenado por los jueces en su sentencia y en cada caso, cuando individualizan el comportamiento que en sí mismo es justa causa de extinción del contrato de trabajo (cf. Altamira, Gigena, "Ley de Contr. de Trab." T. 2, p. 424, y jurisp., allí citada, ed. 86). Este tratadista agrega seguidamente, que el legislador ha adoptado en nuestra Ley de Contrato de Trabajo el sistema de causa genérica única -la injuria laboral- reconociendo su naturaleza casuística, dejando la interpretación y debida valoración en cada caso particular a la prudencia judicial (ob. cit., p. 425 y sgtes.). La valoración del cumplimiento de los requisitos formales y de las causales invocadas y su aptitud para disolver el vínculo debe ser hecha prudencialmente por los jueces teniendo en consideración las modalidades de la relación y las circunstancias personales que se dan en cada caso. La CNAT; Sala V; ha precisado el concepto de injuria -al cual adhiero- expresando que para que se configure una injuria que permita denunciar el contrato de trabajo debe existir un obrar contrario a derecho o incumplimiento que asuma una magnitud suficiente como para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato regido por el artículo 10 de la L. C. T (Pérez, Carlos A. c/The First National Bank of Boston", T y S.S.-T. 2986, p. 454). De igual modo la CNAT ha precisado en forma reiterada y coincidente con sólida y antigua directiva jurisprudencial, que para la admisión de existencia de injuria constituida de justa causa de despido, requiere la concurrencia de los elementos de contemporaneidad, proporcionalidad y causalidad (Sala VIII 25/10/88, "Ayala, Antonio y Otro c. Textil Biella S.A." DT-A-88)? (Medina, Pedro Javier vs. Cofiser Formosa S.R.L s. Acción común /// Trib. del Trab. Sala I, Formosa, Formosa; 22/09/2008; Departamento de Informática Jurisprudencial del Poder Judicial de Formosa; RC J 765/13). Las causales por las que la Sra. se considera injuriada y despedida por exclusiva culpa de la patronal pueden resumirse en el hecho de no haber tomado la empleadora las medidas efectivas para evitar más y mayores abusos; por ironizar con la posibilidad que su parte deba obtener una condena penal en contra del Sr. V. sin tomar medidas para su protección; la negativa a restituirla a la sede de OSPRERA en la Provincia de Salta; la falta de pago de las diferencias salariales solicitadas y la negativa de la demandada a retractarse por las injurias recibidas por su superior. Ahora bien, a los fines del correcto análisis del particular caso que se nos presenta, resulta de vital importancia analizar el escenario fáctico que se desarrolló a partir del hecho de violencia sufrido por la actora el día 11 de junio de 2013, ocasionado por su superior, el Sr. V., Delegado de OSPRERA en la Provincia de Salta, el cual ha sido debidamente acreditado y reconocido como tal por la sentenciante de grado (lo que llega firme a esta instancia). Básicamente, a los fines de dilucidar si la Sra. tuvo motivo suficiente como para considerarse injuriada y

despedida por exclusiva culpa de la patronal, conforme lo establecido en el art. 242 de la LCT, es fundamental analizar la conducta de la empleadora a partir del momento en que tomó conocimiento de la denuncia efectuada por la actora referida al mencionado hecho de violencia. Del profuso intercambio epistolar efectuado entre las partes, puede verse que la empleadora actuó con una evidente falta de consideración de los reclamos que le hiciera la actora y que involucraban cuestiones tan serias y delicadas como lo son el hecho violento denunciado, la amenaza de ser golpeada, amenaza de muerte, violencia verbal y psicológica, que provenían de parte de un dependiente de la primera. Es así que en fecha 19/07/2013 la accionante remite a OSPRERA TCL n° ... en el que le hace conocer el acto violento del que fue víctima, propiciado por su jefe, el Sr. V. (del cual ella fue secretaria), quien en la oficina de éste y delante de otra compañera de trabajo se dirigió a ella con la mano en alto como para golpearla en la cara, agitando el brazo y deteniéndolo justo antes de hacerlo, manifestándole que la arrojaría por la ventana porque ya no la soportaba y sacándola a los gritos de la oficina, dirigiéndose luego al escritorio donde ella se encontraba, golpeando el mismo y gritándole que se fuera en ese mismo momento, amenazándola con hacer despedir a sus hijos quienes también trabajan en la obra social. Denunció además la actora que desde tiempo atrás venía sufriendo violencia psicológica configurada por los constantes actos, manifestaciones, amenazas y maltratos recibidos de parte del Sr. V. Esta misiva fue contestada por la empleadora siendo rechazada por improcedente y por no constar a la Obra Social los hechos relatados por la trabajadora, expresando además que la actora debió recurrir en primer término a sus superiores para elevar su reclamo, en virtud de la normativa aplicable. Lejos de ocuparse de lo denunciado en ese momento por una trabajadora quien acudía a su protección, negaron los hechos sin expresar nada respecto a la o las medidas que se llevarían a cabo a causa de lo denunciado. Esta actitud de la demandada se repite a lo largo de todo el intercambio epistolar que tuvo como fundamento el constante reclamo de parte de la actora hacia la empleadora para que ésta cumpla nada más ni nada menos que con su deber de protección frente a los hechos de violencia y maltrato denunciados, provenientes de otro empleado de la misma (art. 75 LCT). La negativa ante cualquier reclamo de la actora fue rotunda y evasiva en relación a las puntuales cuestiones planteadas. Es de destacar que la demandada (cfr. CD n° ...) manifestó que a raíz de lo denunciado se inició una investigación sumaria pero, llegó a insinuar un caso prejudicialidad por encontrarse en trámite una causa penal iniciada por la actora en contra del Sr. V. Más adelante manifestó que se había llevado a cabo la investigación y que la misma arrojó resultados negativos. El punto es que nadie conoció la referida investigación, ni se acreditó en autos que se hubiera efectivizado realmente. De la lectura de la causa, principalmente del intercambio telegráfico reconocido por las partes, puede verse que la Sra. se encontraba luchando no sólo ya contra el maltrato proferido por su superior jerárquico (V.) sino también contra su propia empleadora que parecía no tener la intención de escucharla y atender a sus requerimientos, tal como debería hacerlo un buen empleador en cumplimiento de las obligaciones laborales que le corresponden y del deber de buena fe que debe primar en toda relación laboral. Surge también de las constancias de la causa, puntualmente de las declaraciones testimoniales producidas, que efectivamente la Sra. sufría un destrato de parte del Sr. V., algo que los compañeros de trabajo de la misma llegaron a naturalizar (v. fs. 204 vta.) y que se agudizó cuando éste volvió a reintegrarse a su trabajo después de la licencia que se tomara con posterioridad al violento hecho ocurrido -cabe decir que las testimoniales fueron contundentes respecto a la existencia del referido hecho, así lo entendió también la Sra. Jueza de grado-. En efecto, al retornar V. a su lugar de trabajo, relataron los testigos que la relación entre éste y la actora se volvió tensa; que le quitaron todas las funciones que la misma cumplía; que estaba sentada en su escritorio sin hacer nada; que luego le dieron un cúmulo de tareas que era imposible que las cumpliera una sola persona; que la función de la actora que desempeñó a lo largo de casi treinta años, pasó a cumplirla otro dependiente (Sr. Vera). Todas estas cuestiones fueron denunciadas por la accionante a la empleadora, quien continuó negando y desconociendo cada reclamo efectuado por la primera. En efecto, en fecha 27/11/2014 envía CD n° ... a la Obra Social denunciando moobing laboral expresando que: "Cuando el Sr. V. se reintegró a su puesto de trabajo, en el mes de junio de 2014, he realizado esfuerzos sobrehumanos para continuar con mis tareas habituales dado que en todo momento el mencionado Delegado Provincial me ignora y poco a poco me va quitando actividades concretas. Así fue que mediante comunicación interna se notificó a los empleados la designación del Sr. Luis Miguel Vera como Secretario de Delegación, adjudicándole todas mis tareas y responsabilidades; cambiando las cerraduras de las oficinas y salones cuyas llaves estaban en mi poder...?". Pidió se le otorguen tareas en base a su categoría y antigüedad y que se tomen efectivas medidas para frenar el mobbing laboral ejercido por V.. A ello respondió la empleadora demandada: "Rechazamos su CD N° ... por improcedente en su totalidad. En relación al hecho por Ud. denunciado en el año 2013, el mismo no ha sido acreditado en la investigación realizada en sede penal. En cuanto a las circunstancias planteadas se rechazan también por no constarnos su veracidad y que las mismas generan el moobing laboral que Ud. dice padecer...?". Sin intención de ser reiterativo, entiendo que ésta no es la actitud esperable de un empleador a quien se pone en conocimiento de un hecho irregular que estaría involucrando posibles conductas de discriminación, trato desigual y/o maltrato hacia una dependiente, sino todo lo contrario. Siguiendo con el análisis de la conducta de OSPRERA ante los reiterados y constantes reclamos de la actora, cabe decir que en ocasión de denunciar la misma una sobrecarga de trabajo de

imposible cumplimiento por la extensión de las tareas y reclamando se le asignen las que venía cumpliendo de conformidad a su categoría laboral (v. CD n° ...) la demandada contestó (CD ..., 29/12/14), una vez más, rechazando todo y expresando una serie de argumentos que ninguna respuesta brindaban a sus puntuales reclamos. De hecho, manifestó haber realizado una investigación sumaria en la cual no se llegó a probar el moobing laboral denunciado, pero nunca la puso en conocimiento de la actora (principal interesada), al menos ello no está acreditado en autos, ni tampoco la trajo como prueba a la causa. \_ Luego de estos hechos narrados y de haber gozado de una licencia médica por trastorno de estrés laboral post traumático, lo cual es informado a la empleadora, manifestó que por recomendación de su médico psiquiatra aceptaría un traslado a la ciudad de Jujuy con el objeto de poder continuar con su contrato de trabajo sin que ello implique mayor deterioro a su estructura psicológica. La respuesta a este pedido por parte de OSPRERA fue: "En respuesta a su nota fechada el 16/06/15, reiteramos lo comunicado en nuestras anteriores misivas, rechazando que su enfermedad sea laboral y que el factor desencadenante de la misma tenga relación con algún episodio vinculado a su ámbito de trabajo, así como también que haya sufrido tratos discriminatorios o abusos de poder. Asimismo se rechaza que Ud. deba aceptar o no traslado alguno, dado que en su nota es Ud. quien plantea esa posibilidad, nunca evaluada por OSPRERA. Sin perjuicio de ello, se ratifica nuestra voluntad de permanencia del contrato de trabajo, prestando toda la contención que como empleador nos corresponde, por lo cual se someterá a la decisión de la Superioridad, su pedido de traslado a la Delegación Provincial de Jujuy?". Es notable como en esta ocasión la empleadora reconoce su deber de prestar contención como tal, pero sólo cuando refiere al pedido de traslado de la actora, no así a todos los demás reclamos y denuncias que a lo largo de dos años venía efectuando. Hasta aquí puedo ver, tal como lo venía adelantando, que la conducta de la demandada OSPRERA no fue la esperable de una buena empleadora, de conformidad a lo establecido en el art. 63 de la LCT, deber de obrar de buena fe y principalmente su deber de seguridad dispuesto en el art. 75 de la citada normativa. Ello, en virtud de que en ningún momento demostró real interés por las cuestiones que su empleada, la Sra. S, venía denunciando y que involucraban situaciones tan delicadas como la existencia de conductas violentas, destrato, indiferencia, quita de tareas (al punto de quedarse sin nada que hacer), luego asignación de cuantiosas tareas que sólo podrían ser realizadas por tres o más personas (no por una sola), con las consecuencias de deterioro de salud física y/o psíquica que ello indefectiblemente acarrea. Al respecto, se dijo que: "El empleador debe velar irrestrictamente 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 4, ap. 1, LRT), de la misma forma que debe preservar la dignidad del trabajador cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que le garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis, Constitución Nacional). El resguardo de la integridad de sus dependientes constituye una exigencia para el empleador derivada del principio de buena fe exigible y esperable del buen empleador (arts. 62/63, LCT)? (Rovei, Analía Verónica vs. Odar (Odontología Argentina S.A.) y otros s. Despido /// CNTrab. Sala II; 04/12/2015; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 2367/16). Sin perjuicio de lo expresado, continuando con el presente análisis, cabe decir que la actora fue trasladada a la Sede de OSPRERA en la Provincia de Jujuy, según su propio pedido efectuado a los fines de poder continuar trabajando de manera tranquila. No obstante, seguía en curso una causa penal que iniciara en contra del Sr. V. por el delito de coacción, sobre la cual la Sra. mantuvo su interés de mantener activa hasta que se llegue a una sentencia definitiva. Vale decir entonces, que nunca dejó atrás la cuestión que le tocó vivir en su ámbito laboral y que tantos sinsabores le trajo, nunca expresó desinterés en este aspecto, sino todo lo contrario. Debe recordarse, que fue la propia empleadora quien le dio a entender que el reconocimiento de los hechos denunciados que involucraban a V. estaba supeditado a lo que se resolviera en sede penal, por lo cual, fue OSPRERA quien en algún punto estableció un término para resolver si a la actora le asistía razón o no en sus denuncias. Siendo así, entiendo que no resulta extemporáneo el reclamo de la accionante cuando tuvo novedades de lo ocurrido en el proceso por el delito de coacción seguido contra el Delegado de OSPRERA en la Provincia de Salta. Es así que, una vez dictada resolución en la referida causa penal, en la cual se decide suspender el juicio a prueba a favor del Sr. C. R. V. (cfr. fs. 158/163 del Expte. GAR 111.582/13, que tengo a la vista), la actora solicita a OSPRERA ser reintegrada a la Sede de la Obra Social en la Provincia de Salta y que en virtud de las medidas dispuestas por el Juez penal, entre ellas: "la prohibición de acercarse a una distancia menor a 200 metros de la Sra. y la prohibición de mantener contacto de cualquier tipo con la misma?", el Sr. V. sea trasladado a otro lugar. Asimismo, solicitó a la demandada haga una retractación pública de los abusos y malos tratos propiciados por el Sr. V. "a fin de restaurar, al menos en parte, el daño moral sufrido durante todos estos años...?" (cfr. TCL n° ..., 31/08/16). Ello, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por exclusiva culpa de la empleadora. OSPRERA contestó negando y rechazando cada cuestión planteada y solicitada (cfr. CD n° ...). Finalmente en fecha 19/09/16 la Sra. S envía TCL n° ... donde se considera injuriada por la empleadora y despedida por su culpa (sic) "...por no tomar las medidas efectivas para evitar más y mayores abusos; por no reincorporarme a mi lugar habitual de trabajo (que desarrollé durante más de 31 años); por ironizar con la posibilidad que mi parte deba obtener una condena penal en contra del abusador V. sin tomar medidas para mi protección; por no

reconocer el pago de las diferencias salariales y gastos de desarraigo (vivienda y transporte) y por negarse a la debida retractación de las injurias recibidas por parte de la máxima autoridad de esa obra social en Salta...?. Sentado todo lo anterior, puedo ver que el caso de autos involucra cuestiones relacionadas con derechos fundamentales de la Sra. S como persona y como mujer trabajadora. Básicamente, su derecho a un trato digno e igualitario en el ámbito laboral (art. 14 bis CN), que se refleja en el derecho a trabajar en un ambiente laboral saludable, a que se reconozcan sus capacidades y se le otorguen tareas de conformidad a su categoría, años de antigüedad y experiencia en el trabajo y su derecho a ser oída y protegida por su empleadora y al respeto como mujer trabajadora por parte de la misma. Lo expresado se encuentra garantizado también en el art. 43 de la Constitución de la Provincia de Salta que dispone: "El trabajo, en sus diversas formas, es un derecho y un deber en la realización de la persona y en su activa participación en la construcción del bien común. Por su alta finalidad social goza de la especial protección de las leyes, que deberán procurar al trabajador las condiciones de una existencia digna y libre...?". Sostiene Rodolfo Vigo que: "Una de las señas definitorias del Estado de Derecho Constitucional es haber reconocido que la Constitución ha dejado de ser un programa político dirigido exclusivamente al legislador y ha pasado a ser no sólo una plena fuente del derecho para todos los juristas, sino la más importante de ellas (la fuente de las fuentes) al punto de que desde ella se controlan todas las demás normas jurídicas. Como dice simplifadamente Zagreblesky, la ley formula su derecho por medio de normas, mientras que la Constitución lo hace a través de principios (valores o derechos humanos). El derecho se ha constitucionalizado lo que equivale a decir que se ha "principializado" o "axiológizado", de modo que más allá de especialidades, ningún jurista puede ignorar el derecho constitucional y también el complemento del mismo que han significado los tratados de derechos humanos..." (Vigo, Rodolfo L., Tratado de Derecho Judicial, Tomo I, Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, año 2013, p. 34/35). Por ello, considero que la visión del jurista en casos como el presente debe ir más allá de lo que dice la ley especial aplicable al caso e interpretar el derecho desde una visión integradora, recurriendo a todas las fuentes legales, axiológicas y de alcance superior como lo son los principios y valores incluidos en la normativa constitucional y supraconstitucional, que reconocen los derechos más fundamentales de las personas por su condición de tal. Resulta de aplicación aquí lo dispuesto por el Código Civil y Comercial de la Nación, Ley N° 26.994, art. 2°: "Interpretación. La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento?". Con relación a ello, señala Sagües que el desempeño del Poder Judicial es decisivo para que la Constitución y los derechos fundamentales en ella consagrados tengan plena vigencia y eficacia, sea protagonizando el rol de "legislador negativo" a través de la declaración de inconstitucionalidad de las leyes, sea llevando adelante el rol constructivo "cuando al resolver los litigios, debe efectivizar en primer término a la Constitución, no obstante la naturaleza básicamente civil, comercial, laboral o penal del problema en juego" (Sagües, Néstor P., La interpretación judicial de la Constitución, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1998, ps. 22 y 23; citado por Marcelo A. Canga en "La fuerza normativa de la constitución, 'interpretación conforme' y criterios hermenéuticos en materia de derechos fundamentales", en Revista de Derecho Laboral, Actualidad, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2017, p. 386). Este es el criterio con el que considero corresponde analizar el particular supuesto de autos, porque entiendo que de este modo se hacen efectivas las garantías establecidas tanto en la Constitución Nacional como en la Provincial, referidas a la protección de los trabajadores, fundamentalmente al trato digno y equitativo del que son merecedores, sin ninguna distinción. Tal como lo señala Mónica Pinto, al estar comprometido directamente en el caso, el derecho fundamental a las "condiciones dignas y equitativas de labor", el carácter universal y el efecto expansivo de los derechos fundamentales, se vinculan a los principios pro homine y de no discriminación, que son criterios hermenéuticos que informan todo el Derecho de los derechos humanos, y en razón de ello, a través del primero (pro homine) "se debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos, e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones al ejercicio de los derechos..." (Pinto, Mónica, El principio "pro homine". Criterios hermenéuticos y pautas para la regulación de los derechos humanos, en obra colectiva CELS, Editores del Puerto, Buenos Aires, 1997, ps. 163/164, citado por Canga, M., ob. Cit. p. 387). Del estudio y análisis en conjunto de las constancias obrantes en la causa, los hechos expuestos por las partes, las pruebas producidas, puede verse sin duda alguna que la actora ha padecido un trato indigno en su ámbito laboral, primero, al tener que sufrir una grave situación violenta que tuvo como victimario a su superior, el Sr. V., luego, al ser desconocidos y negados por la empleadora todos sus reclamos referidos a dicha situación y al destrato (desprecio, indiferencia, quita de tareas, etc.) que con posterioridad a ésta le profirió el primero, sumado a la negligencia e indiferencia de la propia empleadora quien hizo oídos sordos a sus reclamos. Resulta altamente probable que las consecuencias de las nefastas experiencias o vivencias laborales como las descriptas en el supuesto de autos ocasionen en quien las padece (víctima) enfermedades físicas y/o psíquicas, desgaste emocional, estrés, depresión, entre otras. La actora denunció que toda esta cuestión había agudizado un cuadro de enfermedad por el que incluso estuvo de licencia un tiempo, pero ni siquiera ello alcanzó para que la empleadora cumpla con su deber de seguridad establecido en

el art. 75 de la LCT. Premiar con una absolución de condena a la demandada que con su negligencia y desidia perjudicó a una dependiente suya, omitiendo actuar a tiempo y revictimizando a la víctima, estaría lejos de considerarse una decisión justa. Tal como lo dije en párrafos anteriores, la actora nunca demostró desinterés por los hechos que tuvo que soportar a consecuencia del trato proferido por V. y por la propia empleadora, siempre reclamó, inició un juicio penal, se mantuvo activa en dicha causa. La circunstancia de haber solicitado el traslado a la Provincia de Jujuy fue consecuencia de todo lo acontecido, para preservarse y preservar su trabajo, otra situación injusta, ya que quien debería haber sido trasladado -sino sancionado o despedido- era V. De conformidad a ello considero -tal como lo adelanté en acápites anteriores- que las injurias alegadas en la misiva de autodespido no fueron extemporáneas con relación al mismo, resultando del análisis efectuado en el presente que la actora mantuvo siempre su interés en que le sea reconocido por la empleadora demandada su derecho a trabajar en un ambiente sano y libre de todo trato violento u ofensivo y de que se tomen las pertinentes medidas al respecto. El hecho de haber vuelto a reclamar por el reconocimiento de estos derechos y de solicitar ser reintegrada a su puesto de trabajo en la Provincia de Salta recién luego de que se dictara la suspensión del juicio a prueba llevado en contra de V., obedeció nada menos que al requerimiento o condición impuesto por OSPRERA, quien alegaba que la actora no acreditó los hechos violentos denunciados con una resolución condenatoria en sede penal. Previo a continuar con el desarrollo del presente, debo decir que el estudio y análisis de la cuestión traída en apelación lo es teniendo en consideración, además, lo establecido por la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra Las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, la que en su art. 4° dispone: Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. El art. 5° establece: Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer: 1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física. 2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. Asimismo el art. 6 inc. c) de la citada norma establece en su parte pertinente: ?Violencia laboral contra las mujeres: (...) incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral?. En autos quedó debidamente acreditado con las pruebas testimoniales, de conformidad al análisis y conclusión de las mismas que hiciera la Sra. Jueza a quo (cuestión no controvertida en esta instancia) el hecho violento ocurrido el día 11/07/2013 del que la Sra. S fue víctima y que tuvo como autor a su superior el Sr. V., como así también el trato denigrante al que era sometida por el mismo, tanto antes como con posterioridad al referido hecho. Con las constancias del intercambio epistolar producido entre la actora y OSPRERA, se ha probado la negligencia inexcusable de ésta última respecto a su deber de seguridad y buena fe de conformidad a los arts. 75 y 63 de la LCT respectivamente y deber de brindar un trato digno y equitativo a la trabajadora tal como lo establece el art. 14 bis de la Constitución Nacional y el art. 43 de la Constitución Provincial. La demandada no ofreció ni mucho menos produjo prueba alguna tendiente a acreditar que obró con diligencia y premura, en cumplimiento de su deber de seguridad, de conformidad a lo establecido en el art. 75 de la LCT y del deber de buena fe conforme lo dispone el art. 63 de la citada normativa. A contrario de ello, cabe decir que quedó debidamente acreditado en autos el trato displicente, negligente, indiferente de parte de OSPRERA para con su empleada, la Sra. S. En conclusión, considero que el autodespido efectuado por la actora estuvo debidamente justificado atento a la conducta negligente por parte de la empleadora de aplicar en tiempo y forma las medidas de seguridad para su protección tanto física como psíquica. Conducta que se mantuvo en forma continuada en el tiempo tal como surge de lo analizado y narrado en el presente. Cabe decir además que luego de todo lo vivido por la Sra., empleada por más de treinta años de OSPRERA, merecía de ésta una retractación por el (mal) trato recibido tanto de la misma como de su dependiente, el Sr. V., tal como la actora lo expresa ?a fin de restaurar, al menos en parte, el daño moral sufrido durante todos estos años...? (cfr. TCL n° ..., 31/08/16). La negativa a dicha petición y al reconocimiento de sus derechos como trabajadora, llevaron a seguir incurriendo en una conducta negligente e irresponsable de parte de la empleadora logrando con ello continuar con el trato denigrante y ofensivo. Ahora bien, cuando al configurar el despido se invoca más de una causal, el hecho de que sólo una o algunas de ellas resulten procedentes, de conformidad a lo dispuesto en el art. 242 LCT, es suficiente para considerar concretado el mismo por culpa de la contraria. Por ello, resulta innecesario el análisis de las otras dos causales invocadas

por la actora, esto es, la negativa a ser reincorporada a su lugar de trabajo en la sede de la obra social en Salta y a pagarle las diferencias salariales reclamadas. Por lo analizado, considero que el despido indirecto con causa configurado por la actora resulta ajustado a derecho. Sentado ello, corresponde el análisis de los rubros reclamados. Respecto de las diferencias salariales reclamadas en concepto de \$800 desde el mes de julio de 2015 a setiembre de 2016, debo decir que de la documentación agregada a la causa, esto es, los recibos de sueldo traídos por la propia actora surge que la misma había dejado de percibir esta bonificación adicional ACI (Agentes de Comunicación Institucional de OSPRERA en la Red Nacional de Comunicación Institucional) desde el mes de febrero de 2015 (seis meses antes de ser trasladada a Jujuy), cuando aún se encontraba trabajando en la sede de OSPRERA en Salta Capital. No expresa la actora los fundamentos por los cuales considera que dicha bonificación debía seguir siéndole abonada dado que, de conformidad a la Resolución N° 11.624 de OSPRERA la misma sería abonada al personal que cumple funciones en la Red Nacional de Comunicación Institucional (art. 2°). Asimismo, en su Anexo, dispone en su punto F: Debido a que las tareas desempeñadas por los ACI son concretas en cuanto a su realización y que su pago es una variable adicional de la remuneración mensual del empleado; ante ausentismo y la imposibilidad de consignar las tareas para el logro de los objetivos propuestos, se abonará proporcionalmente a los días efectivamente trabajados y las tareas realizadas para la Red Nacional de Comunicación Institucional. En otras palabras, se abona sólo cuando el dependiente cumple con las tareas a que alude la citada normativa, cuando el trabajo es efectivamente cumplido. En este sentido, se dijo que: "A los fines de obtener el pago de una bonificación especial cualquiera sea ella, es menester que el agente se encuentre en las condiciones que fija la norma, no pudiendo pretender que le sea otorgado un adicional por una tarea que no cumple. (Berl, Federico vs. Ministerio de Infraestructura, Vivienda y Servicios Públicos Provincia de Buenos Aires s. Demanda contencioso administrativa /// SCJ, Buenos Aires; 19/08/2009; Jurisprudencia de la Provincia de Buenos Aires; B 66196; RC J 13920/09). Por ello, no habiendo brindado la accionante los fundamentos de derecho por los cuales estima se le adeudan dichas diferencias, corresponde rechazar la petición referida a ellas, con costas. Procede el pago de la indemnización por antigüedad prevista en el Art. 245 de la LCT, considerando a tal fin la fecha de ingreso de la actora el día 01/11/1983 (tal lo plasmado en la planilla de liquidación que forma parte de la demanda y no discutido en autos) y de terminación de la relación laboral el día 19/09/2016 (32 años, 10 meses, 19 días), y como mejor remuneración mensual, normal y habitual la correspondiente a la suma de \$ 29.133,03 (agosto 2016). Tal lo dispuesto por el art. 231 inc. b) y art. 232 de la LCT corresponde a la trabajadora, de conformidad con su antigüedad (superior a 5 años) el pago de dos meses de preaviso (y su SAC proporcional) por indemnización sustitutiva de preaviso. Corresponde la integración mes de despido (y su SAC proporcional) con el monto equivalente a 11 días de trabajo (art. 233 LCT), en concordancia con el progreso del rubro del art. 232 y siendo que la fecha de distracto no coincide con el último día del mes. Respecto de la indemnización dispuesta en el art. 2° de la ley 25.323 dicha norma establece que: "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago?". De la misma se desprende que se encuentra facultado el Juzgador a disminuir o exonerar de la sanción en los supuestos que el empleador haya tenido motivos suficientes para litigar, más allá que luego judicialmente pueda determinarse que le asistió razón al trabajador. Con base en ello, considero que en el particular caso de autos, de acuerdo a cómo se desarrollaron los hechos pudo la empleadora considerar -tal como ella misma lo expresa - que el reclamo de la actora resultaba extemporáneo, cuestión controvertida que obtuvo sentencia a su favor en primera instancia. Por ello, considero que, en uso de las facultades legales atribuidas por el art. 2°, segundo párrafo de la Ley N° 25.323, debe exonerarse a la demandada del pago de la indemnización agravada establecida en la misma. Con costas por su orden. Los rubros vacaciones no gozadas y SAC sobre las mismas deben ser rechazados dado que su pago fue debidamente concretado conforme a lo plasmado en el recibo de sueldo de la actora correspondiente al mes de setiembre de 2016 (liquidación final), traído por la misma a la causa. Respecto a la solicitud de la actora a que sea debidamente confeccionada la documentación del art. 80 LCT, considero que la misma debe ser rechazada siendo que al no prosperar las diferencias salariales reclamadas, dicha documentación se encuentra correctamente efectuada. Con referencia al daño moral, jurisprudencialmente se ha conceptuado al mismo como aquel que "tiene por objeto reparar el quebranto que supone la privación o disminución de aquellos bienes que tienen un valor precioso en la vida del hombre y que son la paz, la tranquilidad de espíritu, la libertad individual, la integridad física, el honor y los más sagrados afectos. (Por unanimidad, voto Dr. de Lazzari, al que adhirieron los Dres. Pettigiani, Kogan, y Genoud, "Gainza, Gerardo Miguel vs. Cervecería y Maltería Quilmes S.A.I.C.A. y G. s. Indemnización por despido? /// SCJ, Buenos Aires; 09/12/2010; Boletín de Jurisprudencia de la SCJ de Buenos Aires (Dr. Jorge M. Galdós); Ac. 94536; RC J 8715/11). El daño moral representa la afrenta espiritual que

objetivamente se verifica en todo ser humano a partir de un hecho cuya entidad lesiva resulta social y culturalmente incontrovertida (Basualdo, Carlos vs. Provincia ART S.A. y otro s. Accidente - Acción civil /// CNTrab. Sala V; 28/03/2006; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 2315/07). Sentados estos conceptos, que comparto en su plenitud, debo decir que a lo largo del presente he desarrollado fundamentos suficientes que permiten ver la gravedad de la injuria moral a la que fue expuesta la actora durante una considerable cantidad de tiempo, siendo revictimizada una y otra vez por la empleadora y sometida a un trato que dista mucho de garantizar los derechos humanos de la persona y de la trabajadora como tal. No resulta difícil inferir la angustia, desazón, desmoralización, tristeza, incertidumbre, entre otras emociones negativas, de las que fue presa la actora como consecuencia de la injusta experiencia que le tocó sufrir en su ambiente de trabajo por ser víctima del maltrato y conductas violentas provenientes de su superior y, luego, del destrato por parte de éste y su empleadora, quien hasta el último momento le negó, sin justificación alguna, un reconocimiento a sus reclamos y, más aún, Por ello, entiendo que el reclamo por indemnización por daño moral debe ser acogido, resultando justa y equitativa la suma de \$ 192.278,00. Todo ello conforme la presente planilla: Fecha de Ingreso:

01/11/1983

Antigüedad : 32 años 10 meses

Fecha de

Egreso: 19/09/2016

Sueldo Base:

29133,03

RUBRO	DEBIÓ	Tasa Activa BNA	ACTUAL AL
PERCIBIR	%	31/05/2020	Integración mes de
Despido	\$ 10.682,11	143,30	\$ 15.307,97
SAC S/Integración mes desp.	\$ 2.165,84	\$ 890,18	143,30
		Indemnización por Antigüedad	\$ 961.389,99
143,30	\$ 1.377.717,04	\$ 2.339.107,03	Indemnización Preaviso
\$ 58.266,06	143,30	\$ 83.498,00	\$ 141.764,06
SAC S/Preaviso	\$ 4.855,51	143,30	\$ 6.958,17
11.813,67	Daño Moral	\$ 192.278,00	\$ -
\$ 192.278,00	TOTALES	\$ 1.228.361,84	\$
1.484.756,84	\$ 2.713.118,68		

Por todo lo analizado y expresado voto por el progreso parcial del recurso de apelación interpuesto a fs. 288/299, con costas a la vencida por la parte en la que progresa el recurso y a la apelante en lo que el mismo es rechazado, en ambas instancias (arts. 71 y 273 del CPCC), a excepción de la cuestión resuelta respecto del rechazo de la indemnización establecida en el art. 2º Ley 25.323 donde las costas son impuestas por el orden causado. IV. En los términos del art. 15 de la Ley Nº 8035 y la acordada Nº 12.062 de la Corte de Justicia de Salta, regúlense los honorarios de los profesionales intervinientes por su actuación ante este Tribunal de Alzada, en el ... % de los honorarios que correspondan por su intervención en la primera instancia. El Dr. Ricardo Pedro Lucatti dijo: adhiero al voto precedente. Por ello, CAMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO SALA I FALLA I) HACIENDO LUGAR PARCIALMENTE al recurso de apelación interpuesto por la parte actora a fs. 288/299 y, en su mérito, REVOCANDO la sentencia de fs. 271/284 vta. y acogiendo los rubros: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso y SAC correspondiente; integración mes de despido y SAC correspondiente e indemnización por daño moral, condenando a la OBRA SOCIAL DEL PERSONAL RURAL Y ESTIBADORES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (OSPRERA) a pagar a la Sra. la suma de \$ 2.713.118,68 de conformidad a la planilla de liquidación confeccionada en la presente, con más la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina, la que regirá hasta su efectivo pago, debiendo depositarse el mismo en el término de diez (10) días de notificada. Asimismo, CONFIRMANDO la decisión de grado en los restantes rubros que fueron materia de agravios y rechazados en la presente. II. IMPONIENDO las costas a la demandada vencida por la parte en la que progresa el recurso y a la parte actora apelante en lo que el mismo es rechazado, en ambas instancias (arts. 71 y 273 del CPCC), a excepción de la cuestión resuelta respecto del rechazo de la indemnización establecida en el art. 2º Ley 25.323 donde las costas son impuestas por el orden causado, conforme considerandos. III. DISPONIENDO que en la oportunidad procesal correspondiente, se regulen los honorarios de los profesionales intervinientes, por su actuación ante este Tribunal de Alzada, en el ...% de lo que se regular en la primera instancia (Ley Nº 8035 y la acordada Nº 12.062). IV. TENIENDO PRESENTE la reserva constitucional efectuada. V. ORDENANDO se copie, registre, notifique y bajen los autos al Juzgado de origen. Correlaciones: L., V. C. c/Iarai SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala VII - 12/02/2017 - Cita digital IUSJU038218E Rodríguez, Brenda Mariana c/Casa de Cambio Maguitur SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala VIII - 05/06/2018 - Cita digital IUSJU059395E 001381F