

el verano ?Deberías venir en bikini?: Legitimidad del despido por justa causa de un trabajador que efectuó comentarios de connotación sexual hacia una compañera

el verano ?Deberías venir en bikini': Legitimidad del despido por justa causa de un trabajador que efectuó comentarios de connotación sexual hacia una compañera

el verano ?Deberías venir en bikini': Legitimidad del despido por justa causa de un trabajador que efectuó comentarios de connotación sexual hacia una compañera Fuente: doc_02_2025_0011.html Partes: S. P. D. c/ Flowserve S.R.L. s/ despidoTribunal: Cámara del Trabajo de MendozaSala/Juzgado: PrimeraFecha: 1-feb-2022Cita digital: dj136338-AR | MJJ136338 | MJJ136338Legitimidad del despido por justa causa de un trabajador que efectuó comentarios de connotación sexual hacia una compañera.Sumario:1.-El despido por justa causa adoptado por el empleador ha sido oportuno, ya que ha quedado acreditado el disgusto, la incomodidad, el malestar emocional, el temor, la vergüenza, la tristeza y la afectación moral que una compañera de trabajo sufrió por los dichos del actor, al grado de haberse quedado como paralizada, sin haber podido decir nada luego de su comentario, reacción típica de quien se siente violentada, sorprendida y abusada.2.-Los incumplimientos del accionante que denuncia la demandada como injuriantes -impropios hacia una compañera- son extremos que se tienen por probados y revisten tal entidad por las consecuencias perjudiciales, que no deja duda que se está en presencia de una falta realmente grave, suficientes para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT.¿Aún no estás suscripto a Microjuris?Ingresá aquí.3.-El despido disciplinario, tiene carácter punitivo y como tal, es la máxima sanción, por ello doctrina y jurisprudencia acuerdan en que la graduación de la sanción debe realizarse mediante la aplicación de criterios de proporcionalidad, contemporaneidad y gravedad, valorados en relación con el caso concreto; resulta razonable entonces, que la sanción se gradúe, entre otras pautas, en función de la antigüedad, los antecedentes del trabajador, la perturbación del servicio, el perjuicio ocasionado, la reiteración de los hechos, la jerarquía alcanzada, por mencionar algunas pautas a tener en cuenta.4.-El acto u omisión que genera injuria debe revestir suficiente entidad que no deje duda en el ánimo del juzgador, que se está en presencia de una falta realmente grave, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT.5.-Entre las obligaciones a cargo del empresario derivadas del deber de seguridad y prevención, se encuentra la de evitar la violencia laboral y acoso en el lugar de trabajo, siendo su obligación proveer los medios necesarios para mantener un ambiente de trabajo saludable y en condiciones adecuadas, que promuevan el buen desempeño y la productividad; abarca el conjunto de medidas y recursos técnicos que el empleador debe adoptar durante la prestación de la tarea para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad y evitar que sufra daños en sus bienes.Fallo:En la Ciudad de Mendoza, al primer día del mes de febrero de dos mil veintidós, se constituye la Sala Unipersonal de esta PRIMERA CAMARA DEL TRABAJO, a cargo de su titular Dra. Elcira Georgina de la Roza, con el objeto de dictar sentencia definitiva en los autos N° 161.559, caratulados «S. P. D. C/ FLOWSERVE S.R.L P/ DESPIDO», de cuyas constanciasR E S U L T A:Se presenta el Dr. ANDRES DARIO ACCORINTI, Mat. 9514, en nombre y representación del Sr. S. P. D. interpone demanda laboral contra FLOWSERVE S.R.L, por la suma de PESOS UN MILLÓN OCHOCIENTOS ONCE MIL QUINIENTOS TRES CON 44/100 (\$1.811.503,44) y/o lo que en más o en menos surja de las probanzas de autos por los conceptos que se detallan en el capítulo de liquidación, y con las salvedades allí realizadas, con más las costas e intereses legales.Relata que su mandante ingresó a trabajar para la empresa FLOWSERVE S.R.L, dedicada a la fabricación de bombas, válvulas y sellos mecánicos, el día 01 de Julio de 2.008 en la categoría de Oficial. Que en un primer momento sus funciones fueron de reparación, administración y despacho de modelos de bombas centrífugas y de todo tipo, tarea que llevo a cabo durante dos años, luego fue enviado a laboratorio como instrumentista y ensayista de bombas durante siete años, y más tarde es trasladado a mantenimiento de equipos de planta, edilicios, de máquinas y de autoelevadores durante los últimos tres años.Que el actor hasta el momento de la ruptura de la relación laboral, cumplió siempre con todas las obligaciones laborales a su cargo, siendo un empleado destacado y sin ninguna sanción, trabajando de lunes a viernes de 08 a 17hs y el día sábado media jornada, más horas extras cuando era requerido.Que el día 27 de Septiembre de 2019 a las 16:35 hs aproximadamente, mientras se encontraba realizando sus tareas habituales en el puesto de ingresos y egreso de la compañía el Sr. S., dijo a la Sra. A. C. F. R. (personal que se desempeña en tareas de cocina en la empresa «Bioandina», encargada de provisión de alimentos) las palabras textuales «Que calor hace acá, deberías venir en bikini». Que en virtud de dicho comentario, el día 03 de octubre de 2019 la demandada notifica al actor el despido con causa, al considerar que su comentario es de índole sexual y ofensivo hacia la Sra. F., y hacia el prestigio de la empresa.Que ante esta situación el actor, remitió el 17 de Octubre de 2019 Telegrama Ley 23.789 (CD 705263189), negando el carácter sexual y ofensivo de sus comentarios, y considerando que el despido operado lo es sin causa, emplazando en consecuencia al pago de los rubros que mediante esta acción se reclaman.Que la accionada dio respuesta al mismo el día 21 de Octubre de 2019, mediante carta documento (CD 955066085), rechazando los términos del mismo y ratificando lo manifestado en el acta notarial.Que resulta innegable que el comentario realizado por el actor a la Sra. F. fue desafortunado, y que el

accionante debería a futuro evitar expresiones del estilo tanto dentro del ámbito laboral como fuera del mismo. Que sin embargo, el despido justificado es la sanción de mayor gravedad y su imposición por parte del patrono debe responder a un incumplimiento de extrema gravedad, que no consiente la continuidad del contrato, cuestión que consideramos no se dio en este supuesto. Sostiene que la empleadora no valoró adecuadamente la falta, teniendo en consideración la antigüedad del actor (mayor a 11 años) y la carencia de sanciones durante dicho período. Contaba el empleador con la posibilidad de imponer al actor sanciones de menor gravedad como suspensiones o llamados de atención. Que todo lo expuesto evidencia que el despido dispuesto por el empleador no es razonable ni proporcional a la falta cometida, lo que lo torna incausado y motiva la presente acción. Practica liquidación, funda en derecho y ofrece prueba. Corrido traslado de la demanda, comparece el Dr. ROBERTO FLORENCIO ORTEGA Mat. 4603 por la demanda FLOWSERVE SRL contesta la demanda incoada solicitando el rechazo con costas a mérito de las consideraciones de hecho y derecho que expone: Niega todos y cada uno de los hechos que no sean objeto de un expreso reconocimiento. Que el actor se haya desempeñado en las funciones y horarios descriptos en su escrito de demanda.- Que el actor haya siempre cumplido con las obligaciones a su cargo y haya sido un empleado destacado.- Que el despido no resulte proporcional ni razonable.- Que mi mandante no haya valorado correctamente el hecho.- Niego e impugno la liquidación practicada en autos.- Afirma que el actor comenzó a desempeñarse para la empresa con fecha 1/07/2008 cumpliendo las funciones de oficial. Que con fecha 27/09/2020 la empresa recibe de la Sra. A. C. F. R., empleada que se desempeña para una empresa tercerizada denominada BIOANDINA S.A. (presta el servicio de comedor en la empresa) una denuncia por la cual ponía en conocimiento que el SR S., actor de autos, se había dirigido hacia ella de manera inapropiada, diciendo: «Que calor hace acá, deberías venir en bikini». Asimismo el hecho también en presenciado por el Vigilador Sr Hugo, Cortez, quien se encontraba en el puesto de vigilancia, lugar donde transcurre el hecho motivador del despido.- Que ante esta situación, por demás grave, mi mandante comunica mediante actuación notarial de fecha 3/10/2019 pasada ante escribana NERINA LAFUENTE lo siguiente : «.HABIENDO TOMADO CONOCIMIENTO QUE EL DIA VIERNES 27 DE SETIEMBRE A LAS 16.35 HS , EN OCASION EN QUE UD SE ENCONTRABA EN EL PUESTO DE INGRESO Y EGRESO A LA COMPAÑÍA , PROFIRIO PALABRAS DE INDOLE SEXUAL Y OFENSIVAS HACIA LA SRA A. C. F. R., MANIFESTANDOLE TEXTUALMENTE QUE CALOR QUE HACE, VOS DEBERIAS VENIR EN BIKINI, HECHO QUE FUE CORROBORADO POR LA GUARDIA DEL ESTABLECIMIENTO, QUIEN LO ASENTÓ EN EL LIBRO DE NOVEDADES. LA PERJUDICADA ES PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA TAREAS DE COCINA DE LA EMPRESA CONTRATISTA BIOANDINA.- EL HECHO ANTES DESCRIPTO CONSTITUYE UNA GRAVE FALTA QUE PERJUDICA TANTO A LA PERSONA QUE RECIBIO LOS INAPROPIADOS Y SOECES DICHS FRENTE A PERSONAL QUE TAMBIEN TRABAJA EN LA EMPRESA, COMO ASI TAMBIEN CONFIGURA UN HECHO DE GRAVEDAD HACIA LA INTEGRIDAD MORAL DE LA PERJUDICADA Y HACIA EL PRESTIGIO DE LA EMPRESA, VIOLANDO REGLAS ELEMENTALES DE MORAL, CONVIVENCIA Y DE DECORO QUE SON PASIBLES DE RECLAMOS PENALES. POR TALES HECHOS SE LE COMUNICA QUE NOS CONSIDERAMOS GRAVEMENTE INJURIADOS Y PROCEDEMOS A SU DESVINCULACIÓN DE LA EMPRESA CON JUSTA CAUSA, BASADOS EN LOS ACONTECIMIENTOS DESCRITOS. LIQUIDACIÓN FINAL A SU DISPOSICIÓN». Que el actor rechaza mediante CD de fecha 17/10/2019 donde rechaza el despido por improcedente. Dice que es necesario destacar que es el propio actor quien en su escrito de demanda RECONOCE LAS PALABRAS VERTIDAS, en consecuencia y en virtud del principio general de derecho procesal: «a confesión de parte, relevo de pruebas».- Que no obstante, debe informar que la empresa guarda cuidado reparo en el cumplimiento de los manuales de ética y proceder, brindando capacitación constantemente en relación a cuáles son las conductas esperables de los empleados, y claramente manifestaciones como las que reconoce haber vertido el actor, no pueden ser enmarcadas dentro de los estándares deseados por la empresa.- Que el hecho por el cual se decide la ruptura del vínculo laboral, trasunta una grave trasgresión de conducta, fundamentalmente en los tiempos actuales donde todas estas acciones están bajo permanente discusión por las consecuencias que pueden traer aparejadas, vinculadas con la violencia de género , LEY 26485. Que de permitirse mínimamente dichas conductas en la empresa, donde trabajan tanto mujeres y mayoría de hombres, la convivencia laboral sería inviable y contrario al espíritu de leyes que reglamentan sobre el tema. Que la víctima de los dichos del actor padeció una situación desagradable, una cosificación, más aun en frente del guardia de la entrada a la planta quien lo presenció y escucho todo, dejándolo asentado en el libro de novedades.- Que luego de los hechos, la actora manifestó su incomodidad y miedo a la situación, lo cual no deja de ser normal toda vez que el acontecimiento no fue hecho en forma solitaria sino que fue en presencia de otras personas, demostrando el actor la total falta de respeto y además una conducta por demás lesiva a la moral de la víctima. Que asimismo, la mujer que recibió los dichos del actor manifestó a la jefa de personal de la empresa que sentía miedo y que sus padres estaban preocupados por la situación.- Que el acoso implica la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil,

degradante, humillante u ofensivo. Que el acoso sexual se puede expresar de modos diversos a través de chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual, miradas, entre otras expresiones y se concreta cuando un/a trabajador/a es perseguido contra su voluntad por otro sujeto que también pertenece a la comunidad laboral, por ejemplo recibiendo su compañero comentarios en tal sentido. (MJ-JU-M-71872-AR | MJJ71872 | MJJ71872).-Que conductas como la observada por el actor, constituye un hostigamiento laboral, violatorio de las reglas elementales de moral y decoro, inaceptable para la empresa. Que de considerarse que esta conducta se trató de un hecho leve, se estaría consagrando una normalidad en este tipo de actitudes que nos harían retroceder en el tiempo en cuanto a las conquistas obtenidas últimamente en esta materia. Que por todo lo expresado, deberá rechazarse la demanda con expresa imposición de costas.-Impugna Liquidación practicada en el escrito de demanda, toda vez que no se ajusta a la realidad de hecho ni derecho, por adolecer de errores en el planteamiento, monto y método de cálculo.-Que atento la explicación de los hechos los rubros indemnizatorios pretendidos por la parte actora no resultan prosperables.-Que en relación a las vacaciones no gozadas cabe destacar que las vacaciones proporcionales fueron debidamente canceladas. No debiendo prosperar cualquier otro reclamo, toda vez que las vacaciones no gozadas por el trabajador, no son compensables en dinero, mientras que en cambio si pueden serlo las correspondientes al último periodo de trabajo, ya que respecto de ellas la conducta del empleador mediante el acto del despido, se constituye como único y excluyente factor del incumplimiento de la obligación laboral en cuestión, situación que no se da en los otros casos, en que el incumplimiento se opera con la participación pasiva del trabajador, dando lugar así en cierto modo, a una concurrencia de culpabilidades. (Expte.: 41207 ? PASTRAN FORTUNATO JUSTINO EN J: PASTRAN FORTUNATO JUSTINO RICARDO DUMIT ORDINARIO ? CASACION Fecha: 06/12/1984 ? SENTENCIA Tribunal: SUPREMA CORTE ? SALA N° 2 Magistrado/s: LORENTE-MILA-SALVINI Ubicación: LS186-331 Fuente.: Tribunal de Origen). El fundamento es sencillo, las vacaciones son para descansar (y no se permite su compensación dineraria) y por principios de orden público, para el caso que el trabajador no las gozara, cuenta con institutos legales utilizables para su otorgamiento para el caso que la patronal no las diera.-Formula Oposición Nueva Prueba, ofrece prueba y funda en derecho. La parte actora contesta el traslado del art. 47 CPL. A fs. 67 el actor solicita sustanciación. A fs. 14 luce Acta de Audiencia Inicial. A fs. 20 la demandada acompaña documentación. A fs. 26 glosa Pericia en Higiene y Seguridad, la parte actora no consiente y observa la misma a fs. 29 siendo respondida a fs. 30 por la perito designada. A fs. 33 y 36 se dejan sin efecto designaciones de perito contador y a fs. 38 acepta el cargo el nuevo perito contador designado por sorteo. A fs. 41 el Tribunal fija fecha de audiencia de Vista de la Causa. Se celebra la audiencia de vista de causa, brindan testimonio los testigos ofrecidos por la demandada, se incorpora la prueba instrumental y se fija fecha para los alegatos, rindiéndolos las partes. El Tribunal llama autos para sentencia. De conformidad con lo establecido por el art. 160 de la Constitución de la Provincia y art. 69 e) del CPL, quedan planteadas ante esta Sala Unipersonal (ley 7062), las siguientes cuestiones a resolver: C O N S I D E R A N D O: PRIMERA CUESTION: Existencia de la relación laboral.-SEGUNDA CUESTION: Rubros reclamados.-TERCERA CUESTION: Intereses y Costas.-A LA PRIMERA CUESTION LA DRA. ELCIRA GEORGINA DE LA ROZA DIJO: El actor invoca como fundamento de su acción la existencia de un contrato de trabajo, cuya existencia y extremos no han sido desconocidos por la demandada. La fecha de ingreso, categoría y extensión del contrato que unió a las partes no resulta materia controvertida en el proceso. A ello se suma que, conforme surge de la prueba instrumental agregada a autos y los testimonios rendidos, se encuentra suficiente y debidamente acreditada la existencia del vínculo laboral habido entre las partes. Por todo lo expuesto, atendiendo a las constancias instrumentales incorporadas al proceso y expreso reconocimiento de la ex empleadora demandada, concluyo y es mi convicción, que existió un verdadero contrato de trabajo entre el actor S. P. D. y la demanda FLOWSERVE SRL iniciando el 01 de Julio de 2.008 en la categoría de Oficial, trabajando de lunes a viernes de 08 a 17hs y el día sábado media jornada, hasta que el día 03 de octubre de 2019 la demandada notifica al actor, mediante Actuación Notarial, el despido con causa, habiéndose regido el vínculo contractual en su ejecución por la ley 20.744 (T.O. 1976) y sus modificatorias. ASÍ VOTO. A LA SEGUNDA CUESTION LA DRA ELCIRA G. DE LA ROZA DIJO: Que en función de la plataforma fáctica-jurídica arriba detallada, corresponde me expida sobre los rubros indemnizatorios reclamados en el objeto de la demanda como emergentes de la ruptura de la relación laboral y que forman parte de la liquidación de demanda correspondientes a INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO, INDEMNIZACIÓN POR OMISIÓN DE PREAVISO, INTEGRACIÓN DEL MES DE DESPIDO, DÍAS TRABAJADOS DE OCTUBRE de 2019, SAC PROPORCIONAL y VACACIONES NO GOZADAS. Reconoce el actor que le fue depositado en su cuenta sueldo la suma de \$195.000, descontando dicho monto de la liquidación practicada. Atento lo expresado en las consideraciones efectuadas al tratar la primera cuestión y las conclusiones allí arribadas, tengo por cierto y acreditado en autos que la desvinculación del actor se produjo por despido directo configurado el día 03 de octubre de 2019 (ver Actuación Notarial pasada ante escribana NERINA LAFUENTE y reconocimiento del actor en escrito de demanda de la fecha de notificación) en los siguientes términos: «.HABIENDO TOMADO CONOCIMIENTO QUE EL DIA VIERNES 27 DE SETIEMBRE A LAS 16.35 HS , EN OCASION EN QUE UD SE ENCONTRABA EN EL PUESTO DE INGRESO Y EGRESO A LA COMPAÑÍA , PROFIRIO

PALABRAS DE INDOLE SEXUAL Y OFENSIVAS HACIA LA SRA A. C. F. R., MANIFESTANDOLE TEXTUALMENTE QUE CALOR QUE HACE, VOS DEBERIAS VENIR EN BIKINI, HECHO QUE FUE CORROBORADO POR LA GUARDIA DEL ESTABLECIMIENTO, QUIEN LO ASENTÓ EN EL LIBRO DE NOVEDADES. LA PERJUDICADA ES PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA TAREAS DE COCINA DE LA EMPRESA CONTRATISTA BIOANDINA.- EL HECHO ANTES DESCRIPTO CONSTITUYE UNA GRAVE FALTA QUE PERJUDICA TANTO A LA PERSONA QUE RECIBIO LOS INAPROPIADOS Y SOECES DICHS FRENTE A PERSONAL QUE TAMBIEN TRABAJA EN LA EMPRESA, COMO ASI TAMBIEN CONFIGURA UN HECHO DE GRAVEDAD HACIA LA INTEGRIDAD MORAL DE LA PERJUDICADA Y HACIA EL PRESTIGIO DE LA EMPRESA, VIOLANDO REGLAS ELEMENTALES DE MORAL, CONVIVENCIA Y DE DECORO QUE SON PASIBLES DE RECLAMOS PENALES. POR TALES HECHOS SE LE COMUNICA QUE NOS CONSIDERAMOS GRAVEMENTE INJURIADOS Y PROCEDEMOS A SU DESVINCULACIÓN DE LA EMPRESA CON JUSTA CAUSA, BASADOS EN LOS ACONTECIMIENTOS DESCRITOS. LIQUIDACIÓN FINAL A SU DISPOSICIÓN.» Despacho postal que fue rechazado por el actor, conforme copia que obra en expediente y al cual me remito en mérito a la brevedad. El art. 242 de la L.C.T. autoriza a una de las partes a denunciar el contrato en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes de la relación laboral que configuren injuria y que por su gravedad no consientan la prosecución de la relación. La carga procesal ineludible de acompañar los elementos de prueba que acrediten la existencia de la causal de la conducta injuriosa que imputa y que permita formar en la convicción el juzgador, la entidad suficiente para adoptar la medida extrema, pesa sobre la parte que la invoca (art. 179 C.P.C.). Siendo el empleador el que da por finiquitada la relación laboral, cae en cabeza de éste la prueba de la injuria suficientemente gravosa que amerite el distracto. Las causas del distracto motivado deben ser identificadas en el acto de la denuncia so pena de tornar el despido ad nutum, ello en razón de verse comprometido el principio constitucional de defensa en juicio y por elementales razones de buena fe. En el sub lite, el empleador ha manifestado con detalle pormenorizado la causal del despido y el perjuicio ocasionado, conforme queda acreditado con el despacho postal que arriba reedité, cuya recepción no fuera desconocido, conforme surge de la respuesta que formula en misiva el actor acompañada como prueba. La carga de expresar con suficiente claridad los motivos de la ruptura y la de invariabilidad de la causa está contemplada en los arts. 243 LCT. El acto jurídico disolutorio está rodeado de formalidades en razón de la trascendencia que individualmente tiene el trabajo para el hombre, derecho natural esencial amparado por nuestra Constitución Nacional (art. 14 bis). Por ello la LCT exige la forma escrita para los actos jurídicos como consecuencia de los cuales se extinguirá la relación de trabajo, limitándose de este modo la comisión de fraudes como resultado del cual el trabajador perderá su derecho indemnizatorio. En el caso, el demandado ha dado cumplimiento con la formalidad impuesta por la citada normativa a través de la Actuación Notarial pasada ante escribana NERINA LAFUENTE del día 03 de octubre de 2019. Ahora bien, la jurisprudencia ha caracterizado la injuria como todo acto, acción u omisión realizada sin derecho en que puede incurrir tanto el trabajador como el empleador, que importe un daño, menoscabo o perjuicio a la seguridad, honor e intereses de una de las partes. A su vez, para que la injuria constituya justa causa de despido debe asumir una magnitud suficiente como para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 L.C.T. El apartado II del art. 242, expresa que la valoración de la injuria corresponde hacerla a los Jueces en forma prudencial. Tal valoración deberá efectuarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, a más del carácter de la relación, modalidades y circunstancias personales de cada caso. En cuanto al ejercicio del poder disciplinario, en materia laboral, rigen principios que son comunes al Derecho Penal, tales como el de non bis in idem (no aplicar dos sanciones por el mismo hecho), el de proporcionalidad entre la falta y la sanción, la regla nulla poe na sine culpa y el requisito del acto exterior como presupuesto de punición. El empleador, en tanto titular del poder de organización y dirección, requiere que se le otorguen las facultades de hacer efectivas esas potestades en el marco de la funcionalidad. Es por ello que no son los motivos personales, prejuicios, sospechas los que pueden fundar la ruptura justificada sino una causa objetiva ocurrida en el ámbito del contrato de trabajo. El despido disciplinario, tiene carácter punitivo y como tal, es la máxima sanción, por ello doctrina y jurisprudencia acuerdan en que la graduación de la sanción debe realizarse mediante la aplicación de criterios de proporcionalidad, contemporaneidad y gravedad, valorados en relación con el caso concreto. Resulta razonable entonces, que la sanción se gradúe, entre otras pautas, en función de: la antigüedad, los antecedentes del trabajador, la perturbación del servicio, el perjuicio ocasionado, la reiteración de los hechos, la jerarquía alcanzada, por mencionar algunas pautas a tener en cuenta. Quedando sujeta la controversia al amplio debate de los eventos que impone la acción judicial laboral, cada parte debe acompañar los elementos probatorios que resulten idóneos para verificar la realidad de lo sucedido, siempre con respeto a las reglas que impone el «onus probandi». Planteadas así las posiciones, resulta necesario analizar la prueba rendida en autos, deteniéndome sólo en aquella que considere útil, pertinente y relevante para dirimir las cuestiones controvertidas en el caso, en acuerdo al criterio del Superior Tribunal Provincial. En efecto, en materia de prueba rige el principio según el cual el juez valora las pruebas libremente en su eficacia con el único límite que su juicio sea

razonable. Jurisprudencialmente se ha sostenido que el juez es soberano en la selección y valoración del material probatorio. (LS 380 -131; Expte.: 56.893, «Portillo Héctor C. y otro en J. Lledo Raul Vicente c. Héctor S. Portillo y otro p/ Ord. s/ Inc.», 15-12-95, LS. 262 ? 158 y Expte.: 53.573, «Cerde Héctor E. en J. Cerda H.E. c. Jockey Club Mendoza p/ Ord. s/ Inc.», 26-05-94, LS. 245 ? 397). En similar sentido la Corte Suprema de justicia de la Nación ha sentado criterio, afirmando que el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que -a su juicio- no sean decisivos (conf. CSJN, 29.4.70, La ley 139-617; 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en «Código Procesal.» Morello, T° II-C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo ? Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal; y de esta Sala, ver autos: «Bazaras, Noemí c/ Kolyns»; S.D.32.313 del 29.6.99). INSTRUMENTAL 1.- Recibos de haberes; 2.- Acta Notarial de fecha 03/10/2019; 3.- Despachos postales cursados entre las partes, 4.- Certificado de Fracaso de la OCL. PERICIA EN HIGIENE Y SEGURIDAD (a fs. 26, siendo observada y no consentida por la parte actora a fs. 29; a fs. 30 la perito designada ratifica la misma). A todo efecto, me remito al informe pericial incorporado a la causa que se da por reproducido en mérito a la brevedad. TESTIMONIOS RENDIDOS EN AUDIENCIA. Me remito a todo efecto a la registración grabada de la audiencia. A. C. F. R. Conoce al actor de la empresa demandada y a la demandada Trabaja para una empresa tercerizada de la demandada. Relata lo que conoce del motivo o causa por la que el actor dejó de trabajar: A fines de septiembre de 2019 me iba retirando del trabajo, marco en el reloj de la portería y cuando iba saliendo este hombre dijo algo inapropiado de mi. Yo me sentí super incómoda y me dió vergüenza ajena el comentario que hizo. Estaba el Sr. de Seguridad, un policía, un señor que había ido a arreglar una heladera, él y yo. Yo estaba marcando y tengo que firmar un libro que está sobre un escritorio al lado del reloj que está en la parecita. El policía preguntó por una cafetera eléctrica, que la iban a sacar. La testigo hace el café y lo reparte a las oficinas o en reuniones. Dijo que no me iban a sacar y que si me sacaban la mandaría a mantenimiento donde es su sector. Sabés cómo van a tomar café los muchachos. Y después dijo a los demás, deberían hacerla venir en biquini. Yo terminé de firmar, me dí la media vuelta y dije hasta luego y me fui. Le pregunté al de seguridad, que cuando terminó de hablar S. se fue para afuera, si había escuchado. Me dijo que sí. Y me retiré de la empresa. Yo llegué llorando a mi casa, le dije a mi mamá que me trató de calmar y lo charló. La verdad, no quería ir a trabajar y me presenté por miedo de perder el trabajo. Hice mi trabajo normal, le comenté a mi encargado Sebastián Cuello, lo que había pasado, lo hablé con él. Al medio día me encuentro con S. P. D. por el tema de la heladera, va a mi lugar de trabajo. Me habló como si nada y le dije que me había sentido incómoda, que no me parecía lo que había dicho, y me dijo «Hay sí me dijeron los muchachos», como un chiste. El señor de seguridad hizo un informe y lo envió a Higiene y Seguridad, yo no sabía nada. Después vino el gerente de la empresa y me pidió disculpas en representación de la empresa por lo que había pasado y me dijo que iban a investigar lo sucedido. Y ahí no hablé más con nadie. Eso creo que fue un jueves, lo que pasó el viernes fue que me pidió disculpas. Y a la otra semana hablé con Lucia de Recursos Humanos que me leyó el informe y me preguntó si eso había pasado y le dije que sí, le conté resumidamente lo que había pasado. La testigo tiene 24 años. Cuántas mujeres trabajan en la empresa? En ese momento aproximadamente 30 mujeres como mucho, si es que eran menos. Fue un hecho aislado? Sí, después hablando con mis compañeras me comentaron que también hubo en otra oportunidad un comentario de él hacia mi compañera. Sé que Lucía leyó el informe del guardia de seguridad, no recuerdo haber firmado ningún informe de Lucía de Recursos Humanos. CLAUDIO ADRIAN LASPADA: Compañero de trabajo en Flowserve, trabajamos juntos. Yo estoy en maquina y él en mantenimiento, iba a hacer las reparaciones. El testigo es empleado de la demandada actualmente desde 1994. Yo entré antes, habremos sido compañeros 8 años. No tuvo problemas con el actor, fue respetuoso. Tiene conocimiento de la causa del despido por comentarios. Que le había dicho a la que nos sirve el café que hacía mucho calor y que iba a tener que servirlo en biquini, porque no andaba bien el aire, lo estaba arreglando. La empresa nos da capacitación de seguridad. Hemos hecho cursos de ética donde se han nombrado las faltas de respeto, no se iban a permitir agravios, peleas, hace varios años que lo hicieron. Se daban en el quincho donde comemos el de ética estuvimos todos, dieron uno o dos. No tiene conocimiento el testigo que Pablo (el actor) haya hecho otros comentarios así. No recuerda haber recibido protocolo de convivencia. En galpón hay una chica soldadora. No hay en mantenimiento. JORGELINA CLAUDIA OSSO: Conoce a S. (actor) de la empresa, fuimos compañeros de trabajo. Trabajó en Fowserve durante 7 años. Desde 2011 a 2018. Yo estaba en área de sistema, cambié al área de proyectos y no me gustaba el trabajo que realizaba y llegamos a un acuerdo con a empresa y yo me fui. Opinión de S. (actor) en la empresa? Nosotros trabajamos en diferentes áreas siempre fue compañero. La empresa está ubicada en zona complicada de seguridad, nos ayudamos, por ejemplo a esperar el micro, se me rompió la rueda del auto y compañeros me ayudaron a cambiarla. Conocimiento de la causa del despido? No. No estaba trabajando en esa época. Cuando trabajamos coincidimos en las oficinas, era saludo de la mañana y de la tarde. Se sintió acosada o comentarios inapropiados? No. Alguna otra mujer fue objeto de piropo o comentario desubicado? No. Sí recibíamos capacitación de temas relacionados a la seguridad. Sí la empresa tenía la semana de la ética que es donde se daba a conocer si se veía a alguien que estaba robando o usando materiales propios se informaba. Los de

ética eran una o un par de charlas. LUCIA ZELLERMEIER: Conoce a S. (actor) en el ámbito laboral porque trabaja en FLOWSERVE, él ya estaba cuando yo ingresé. Sigue trabajando. Conoce cuál fue el motivo por el que S. dejó de trabajar en la empresa? Sí. En 2019, septiembre, se acerca el director de la planta. Yo era representante de Recursos Humanos, me comenta un hecho que lo preocupaba, me comenta que una chica que trabajaba en una tercerizada que había recibido un improperio de S. Le pido que me explique y me relata lo que sabe que la chica se había sentido muy incómoda y triste y me dice que no pueden permitir estas situaciones que el se pone en el lugar que le podía pasar a su hija y que empezara con los trámites de desvinculación. A partir de ahí se inician las autorizaciones a la parte legal y corporativa. Yo entrevisté a C., S. P. D. y a Hugo Cortez, el guardia de seguridad. Él elevó un informe porque cuando vio esa situación y vio que se ponía mal C. (se invita a los empleados que digan situaciones irregulares) No se si elevó su informe al área de Seguridad e Higiene o al director de Planta, no se a quien primero. Y luego vinieron a mi con ese informe escrito. Reporté esto a mi Jefe, Director de Recursos Humanos, me dijo que entrevistara a las tres personas. S. reconoció que existió la situación, que había sido como un chiste, una broma que entendía que había estado mal. No me dijo si le pidió disculpas. Cortez le dijo que se lo dijo de una manera que no correspondía, y que vio que C. se puso mal. Yo cuando la entrevisté estaba muy angustiada. Casi llorando, la vi muy angustiada, me dijo que le había comentado a los padres quienes querían venir a hablar a la empresa, estaban asustados. No quería poner en riesgo su trabajo ni perjudicar a nadie, la vi preocupada por eso. Le costaba y daba temor volvérselo a encontrar en un pasillo. En la compañía hay un departamento de ética. De qué se trata o qué funciones tiene? Establece protocolos y códigos de conducta, respecto de acoso, abuso de poder, represalias a empleados, abrir canales de comunicación para que los empleados puedan comunicar cualquier violación. Se daban charlas de ética una vez vino una persona de EEUU con la premisa de que no cayéramos en situaciones de acoso o de abuso de poder. Creo que al día siguiente del hecho (fue a la salida), porque el guardia de seguridad eleva el informe y entonces se comunicó el Jefe de Planta (con la t estigo). Elevó el informe. Yo tipeo lo que ella responde.» En cuanto al valor probatorio de la instrumental, Pericia en Higiene y testimonial incorporada al proceso, adelanto mi convicción respecto a su validez como prueba en la causa. Respecto a la prueba instrumental incorporada, la misma no ha sido taxativamente desconocida o negada por las partes, circunstancia que me impone, de conformidad con lo dispuesto por nuestro código de rito, tenerla por reconocida. En este sentido, el art. 161 del CPCyC, en su pto. II inc.1), dispone que al contestar demanda, deberá reconocer o negar categóricamente: b) la autenticidad de los instrumentos acompañados que se le atribuyan y c) la recepción de cartas, telegramas u otros medios de comunicación informáticos o digitales a él dirigidos; pudiendo estimarse el silencio o respuestas evasivas o ambiguas como reconocimiento de la autenticidad de los documentos o de su recepción. Con relación a la Pericia en Higiene y Seguridad, como lo tengo dicho en reiterados fallos, la pericia es una actividad procesal desarrollada en virtud de encargo judicial, por un tercero imparcial respecto de las partes en el proceso y especialmente calificado por su versación en los aspectos técnicos y/o científicos de la cuestión en debate, siendo su función proporcionar al Juez las razones para la formación de su convencimiento, sobre aspectos cuyo entendimiento o percepción escapan a las aptitudes del común de la gente. Es decir, el informe pericial debe suministrar la constatación fáctica con base científica y técnica, de manera que ante las partes y el juez pueda ser controlable, de modo que permita a las partes ejercer el contradictorio impuesto por la garantía de la defensa en juicio y que permita al juez arribar a una conclusión justa en situación de igualdad. Los magistrados del fuero laboral -donde rige el sistema de «apreciación en conciencia» están autorizados a seleccionar y jerarquizar las fuentes y medios probatorios pudiendo preferir unos elementos de tal naturaleza a otros, sin que se encuentren obligados a referirse a todos los que se pongan a su consideración. Cuando el peritaje aparece fundado en principios técnicos y no existe otra prueba que lo desvirtúe (como ocurre en el caso), la sana crítica aconseja aceptar el dictamen pues el perito actúa como auxiliar de la justicia y contribuye con su saber, ciencia y conciencia a esclarecer aquellos puntos que requieren conocimientos especiales. Y, si bien la parte actora observó la pericia, advierto que la prueba pericial fue oportunamente ofrecida por la parte demandada y admitida en Audiencia Inicial, de manera que por el principio de adquisición procesal la prueba fue adquirida para el proceso. En relación a los testimonios rendidos en audiencia ante el Tribunal y las partes, puedo afirmar que se garantizó el contradictorio, resultando los mismos creíbles. Las manifestaciones de los testigos que han depuesto en la causa, resultan coherentes, objetivas y no denotan una intención o un interés personal en perjudicar o en favorecer injustificadamente a ninguna de las partes. Nada prueba en autos que sus manifestaciones sean falsas, ni se ha demostrado que tuvieran algún grado de enemistad, animadversión o interés personal que los indujera a declarar del modo en que lo hicieron. Es por ello que estimo que los testimonios rendidos tienen suficiente fuerza convictiva y brindan el grado de certeza necesaria, para constituir respaldos fácticos eficaces que, valorados conjuntamente con el resto de la prueba rendida, acreditan la existencia de la injuria invocada por la demandada y que diera lugar al despido del actor. Concretamente, refiriéndome al despido directo, de acuerdo al criterio prudencial que surge del art. 242 LCT el juez tiene la atribución de revisar la decisión del empleador que adoptara conforme al texto de la Notificación Notarial y en base a la comprobación administrativa que efectuara, investigación que ha quedado acreditado con los testimonios rendidos (A. C. F. R. y Lucia Zellermeier). Siendo el despido la máxima

sanción, la gravedad de la falta debe ser de tal magnitud que impida la continuación de la relación laboral. En otras palabras, el acto u omisión que genera injuria debe revestir suficiente entidad que no deje duda en el ánimo del juzgador, que se está en presencia de una falta realmente grave, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art.10 LCT. Tengo presente asimismo que a los efectos de la comunicación de la decisión rupturista fundada en injuria, no se exige inmediatez entre la injuria y la sanción, sino relación lógica en el tiempo entre ambas, que no es matemática ni fija, sino que depende del tiempo en que los hechos llegaron a conocimiento del empleador o en que fueron comprobados. En el caso de autos, considero que la decisión adoptada por el empleador ha sido oportuna, en razón de las constancias y pruebas incorporadas a la causa. Doctrinariamente se sostiene que el deber de las partes del contrato de trabajo de actuar de buena fe (art. 63 LCT), impone que se constituya en mora al incumplidor para que pueda revisar su conducta, así como también, que se indique en forma concreta cual habrá de ser la actitud que se adoptará en el supuesto de que no se satisfagan sus reclamos. No obstante ello, cuando la falta denunciada como injuria causal del despido, reviste tal gravedad que efectivamente no consiente la continuación del vínculo, no resulta necesario exigir una intimación previa para constituir en mora al trabajador incumplidor. Tengo especialmente presente en la causa, que el actor en su escrito inicial como en su despacho postal, NO HA NEGADO TAXATIVAMENTE LA OCURENCIA DE LOS HECHOS INVOCADOS POR LA DEMANDADA COMO CAUSAL DEL DISTRACTO, POR EL CONTRARIO, RECONOCIÓ HABERLE DICHO A LA Sra A. C. F. R. «QUE CALOR QUE HACE ACÁ, DEBERIAS VENIR EN BIKINI», extremo asimismo acreditado con la prueba testimonial rendida (A. C. F. R., Claudio Adrian Laspada y Lucia Zellermeier). En efecto, reconoce el actor expresamente en su escrito inicial que «El día 27 de Septiembre de 2019 a las 16:35 hs aproximadamente, mientras se encontraba realizando sus tareas habituales en el puesto de ingresos y egreso de la compañía el Sr. S., dijo a la Sra. A. C. F. R. (personal que se desempeña en tareas de cocina en la empresa «Bioandina», encargada de provisión de alimentos) las palabras textuales «Que calor hace acá, deberías venir en bikini.»» De manera que tengo por reconocido y acreditado lo expresado en la comunicación rupturista como causal de despido: «QUE EL DIA VIERNES 27 DE SETIEMBRE A LAS 16.35 HS, EN OCASION EN QUE UD SE ENCONTRABA EN EL PUESTO DE INGRESO Y EGRESO A LA COMPAÑÍA,, MANIFESTANDOLE TEXTUALMENTE (A LA SRA A. C. F. R.) QUE CALOR QUE HACE, VOS DEBERIAS VENIR EN BIKINI.» Asimismo, se acreditó con el testimonio de la Srta. A. C. F. R. y de Lucia Zellermeier lo expresado en el Acta Notarial de notificación del distracto que el «HECHO FUE CORROBORADO POR LA GUARDIA DEL ESTABLECIMIENTO, QUIEN LO ASENTÓ EN EL LIBRO DE NOVEDADES» y que fuera expresado «FRENTE A PERSONAL QUE TAMBIEN TRABAJA EN LA EMPRESA». Del mismo modo, se encuentra acreditado con los testimonios rendidos y la pericia en Higiene y Seguridad que la empresa dictó cursos de ética y Código de Conducta, habiendo recibido el actor los referidos cursos y que existían normas internas o Protocolo de Convivencia Laboral. Igualmente, se dictó curso de «Cultura de Reportar a tiempo», que fuera referido por la testigo Osso en los siguientes términos: «Sí la empresa tenía la semana de la ética que es donde se daba a conocer si se veía a alguien que estaba robando o usando materiales propios se informara.» Como destacable, considero oportuno señalar que en el Protocolo de Convivencia de la empresa demandada, figura como «Objetivo Específico» «Prevenir posibles riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Implementar medidas que provean a garantizar la salud integral de los trabajadores en el ámbito laboral, garantizando una organización saludable»; que se define lo que se entiende por «Violencia Laboral» y, concretamente detalla las «Normas de Convivencia» «1.- No discriminación por ninguna razón: raza, sexo, religión, ideas políticas ni edad o incapacidad. 2. Igualdad de derechos, oportunidades y trato. 3.- Respeto a la dignidad, la libertad de creencias y de pensamientos, la intimidad y la confidencialidad. 4.- Derecho de los trabajadores a trabajar en un ambiente sin violencia y sin condiciones ambientales violentas. Y 5.- Derecho de los trabajadores a ser oídos personalmente por las autoridades de la organización. Para ello el empleador o los responsables de las relaciones humanas dentro de la empresa deberán implementar las medidas necesarias para .2.- Evitar cualquier forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física del trabajador, daño emocional, disminución de la autoestima o que perjudique o perturbe el normal y pleno desarrollo personal o que implique degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias, mediante amenazas, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica. 3.- Promover valores de igualdad y deslegitimación de la violencia. 4.- Generar condiciones aptas para prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia en cualquiera de sus manifestaciones. .6.- Definir y establecer un procedimiento adecuado para brindar a los empleados la posibilidad de denunciar situaciones violentas o conflictivas y obtener respuesta oportuna y efectiva. Entre las «Reglas de Convivencia» se lee «.5.- Dirigirse respetuosamente hacia los compañeros y superiores jerárquicos». También se refiere al «Procedimiento para realizar reclamos por violencia laboral», constandingo que deberá dirigirse a la Srta. LUCIA ZELLERMEIER. (Quien brindó testimonio en la presente causa, citó y escuchó a al actor, a la Srta. F. y al guardia de seguridad). En este sentido, debo señalar que el art. 14 bis de la Constitución Nacional enuncia el llamado principio protectorio, destinado a comprender todos los aspectos del universo del derecho al trabajo: «el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes». Asimismo, los

dos requerimientos que exige respecto de las condiciones de labor, esto es, que resulten «dignas y equitativas», especifican el sentido y contenido del principio. En lo que respecta al carácter digno de las condiciones laborales, sólo es predicable, entre otras circunstancias, de un trabajo seguro, vale decir, respetuoso del derecho fundamental de la persona a la salud y seguridad en el empleo («Torrillo» Fallos: 332:709, 712/716 ? 2009). Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, explica respecto al derecho al trabajo: «el trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, debe ser un trabajo digno. Este es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo». El art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), a su vez, después de reiterar la citada Declaración Universal en orden al derecho de toda persona al goce de «condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias», especifica que éstas deben asegurar, » b) La seguridad y la higiene en el trabajo» «la adopción de medidas preventivas en lo que respecta a los accidentes laborales y enfermedades profesionales», so riesgo de violar las obligaciones que dimanaban del PIDESC (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 14. De manera que la prevención en la protección de la salud y de la integridad psico-física del trabajador, es el presupuesto legítimo de la prestación de servicios, que no puede ya concebirse sin la adecuada preservación de la dignidad inherente a la persona humana («Es condición inexcusable del empleo que éste se preste en condiciones dignas y que se garantice el estricto cumplimiento de las normas de seguridad, tanto en general, como en lo que concierne a las propias de cada actividad. La prevención en la protección de la salud y de la integridad física del trabajador es el presupuesto legítimo de la prestación de servicios, que no puede ya concebirse sin la adecuada preservación de la dignidad inherente a la persona humana». «Aquino», Fallos: 327:3753, voto de la jueza Highton de Nolasco, p. 3799 ? 2004). A su vez, la Ley de Contrato de Trabajo, en su Capítulo VII «De los derechos y deberes de las partes» art. 75 y 77 dispone la obligación del empleador de cuidar la vida y los bienes -entre los que indiscutiblemente se encuentra la salud- del trabajador, imponiendo con un claro objetivo de prevención, la obligación de observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo. El apartado 1 del artículo 75 LCT remite a la Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo N° 19587, que en sus arts. 4° inc. a; 5° inc. h y 8° explicita y amplía el concepto: «comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.» (art. 4°) «A los fines de la aplicación de esta ley, consideráanse como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución: h) estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador en el ámbito de sus ocupaciones, especialmente en lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres.» (art. 5°) y «Todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores.» (art. 8°). No existe duda en consecuencia que, no obstante la modificación introducida por la LRT al art. 75 de la LCT, el deber de prevención y la obligación de seguridad del empleador subsiste. Esta obligación impuesta por la normativa al empleador (que consiste en implementar todas las acciones para eliminar y evitar las situaciones laborales que supongan una amenaza a la salud y en adoptar todas las diligencias necesarias dirigidas a tutelar la integridad psicofísica de los trabajadores y evitar accidentes de trabajo), es de naturaleza contractual. El empleador tiene el deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas y la obligación legal de lograr la seguridad e higiene en el empleo. A dichos efectos, no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas de resguardo de la integridad de sus dependientes sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe respecto del buen empleador y lo esperable de éste. Asimismo, 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 («Leguizamón Irma c/ Instituto de Investigaciones Metabólicas SA y otro s/ Accidente- Ley Especial» [Fallo en extenso: elDial.com ? AA6F3B] SD.86.972, del 31.08.11).-Entre las obligaciones a cargo del empresario derivadas del deber de seguridad y prevención, se encuentra la de evitar la violencia laboral y acoso en el lugar de trabajo, siendo su obligación proveer los medios necesarios para mantener un ambiente de trabajo saludable y en condiciones adecuadas, que promuevan el buen desempeño y la productividad. Abarca el conjunto de medidas y recursos técnicos que el empleador debe adoptar durante la prestación de la tarea para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad y evitar que sufra daños en sus bienes. Así, de acuerdo a los criterios jurisprudenciales, una empresa debe adoptar medidas que minimicen la ocurrencia de casos de violencia laboral estableciendo medidas, por ejemplo: Establecer procedimientos que permitan a empleados poner en conocimiento situaciones de acoso de las que se consideren víctimas, especialmente si se trata de superiores jerárquicos del denunciante; poner en conocimiento de su personal una política sobre relaciones en el trabajo y las sanciones disciplinarias que puedan corresponder por la comisión de actos de acoso; investigar las denuncias o las situaciones sospechosas de acoso en el ámbito de trabajo, y aplicar sanciones a quienes abusen de su posición o que

incurran en actos de acoso. Entre algunos intentos conceptuales que se han esbozado, podemos citar el de la Organización Internacional del Trabajo, que pone de resalto que violencia en el trabajo es: «cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo» (Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el trabajo en el sector de servicios y medidas destinadas a combatir ese fenómeno, OIT, Ginebra, noviembre de 2003). La violencia laboral en sus 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. En efecto, aun cuando no se configure un supuesto de «mobbing», entendido éste como «el fenómeno en el que se ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -estadísticamente, al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo», lo cierto es que 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. CNAT Sala II Expte N° 31.246/07 Sent. Def. N° 99.504 del 17/8/2011 «A., M.E c/ Establecimiento Geriátrico Nuestra Señora de Luján SRL y otro s/ despedido» (González ? Maza). En el mismo sentido, Sala II Expte N° 31.939/09 Sent. Def. N° 100.146 del 16/2/2012 «R.F., P c/ Citytech SA s/ mobbing» (González ? Maza), Sala II Expte N° 28.710/05 Sent. Def. N° 100.689 del 29/6/2012 «S., G.S c/ International Health Services Argentina SA IHSA s/ despedido» y Sala II Expte N° 17.745/2010 Sent. Def. N° 101.399 del 6/2/2013 «F., S.S. c/ Dolores Gas SA s/ despedido» (González ? Maza). «la nocividad del ambiente de trabajo activa la responsabilidad del empleador en los términos del art. 1109 CC. El empleador tiene el deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas y la obligación legal de lograr la seguridad e higiene en el empleo, conforme lo exigen los arts. 14bis CN, art. 75 LCT y 4 ap.1 de la ley 24.557. El principal no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62/63 y concs LCT). En el caso, el ambiente de trabajo hostil en que prestó servicios la reclamante como el maltrato personal que padeció de sus compañeros y superiores jerárquicos, han generado dolor moral, sufrimiento emocional y padecimientos que deben ser reparados.» (CNAT Sala II Expte N° 7.358/05 Sent. Def. N° 95.304 del 12/10/2007 «R., F. c/ Cablevisión SA s/ despedido» (Maza ? Pirolo). «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 (arts. 75 LCT y 4 apartado 1 LRT), de la misma forma que debe preservar también 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 CN). De ahí que el principal no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62/63 y concs. LCT)». [CNAT Sala II Expte N° 7.358/05 Sent. Def. N° 95.304 del 12/10/2007 «R., F. c/ Cablevisión SA s/ despedido» (Maza ? Pirolo). En el mismo sentido, Sala II Expte N° 4.509/08 Sent. Def. N° 97.140 del 21/9/2009 «P., C. A c/ Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y otro s/ despedido» (Pirolo ? González), Sala II Expte N° 33.688/07 Sent. Def. 98.839 del 29/12/2010 «M., J. c/ Coto SA s/ despedido» (Pirolo ? González) y Sala II Expte N° 31.939/09 Sent. Def. N° 100.146 del 16/2/2012 «R.F., P c/ Citytech SA s/ mobbing» (González ? Maza)]. «Si la empleadora no garantizó la indemnidad psicológica de su dependiente al permitir condiciones y un ambiente de labor nocivos, actuó culposamente habida cuenta de que se ha comprobado la responsabilidad personal del superior jerárquico que implementó un clima general y personal hostil por el que el principal debe responder no sólo por pesar sobre él dichas obligaciones sino también por resultar titular del pleno poder de organización y dirección de la empresa (arts. 1113 CC y 64/65 LCT). Esto es así puesto que el empleador debe velar irrestrictamente por la integridad psicofísica de sus dependientes que se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo tareas (deber genérico de seguridad y principio de indemnidad ? arts. 75 LCT y 4 apart. 1 LRT), de la misma forma que debe preservar también la dignidad del trabajador, garantizando condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis CN). De ahí que el principal no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62/63 y concs. LCT) ? ver voto del Dr. Maza en: «R., F. c/ Cablevisión SA. del 12/10/07). «Y, si bien el presente caso puede ser abordado desde distintas perspectivas (como un supuesto de discriminación ? ley 23.592 -, de violencia laboral, o desde el punto de vista del régimen resarcitorio de los daños en general), lo cierto es que todas ellas remiten a las normas previstas en el derecho común para la reparación de los daños derivados del maltrato, por lo que no corresponde desdoblar el daño en función de los distintos ámbitos normativos en que puede ser encuadrado sino establecer de manera uniforme una reparación

suficiente, que comprenda no sólo el daño padecido a nivel psicológico, sino también el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral.» [CNAT Sala II Expte N° 31.939/09 Sent. Def. N° 100.146 del 16/2/ 2012 «R. F., P c/ Citytech S.A. s/mobbing» (González ? Maza)]. Sí en cambio, el actor en su despacho postal con sello del correo de fecha 17/10/2019, niega y rechaza «haber expresado palabras de índole sexual y ofensivas hacia la Sra. A. C. F. R. y haber realizado acto alguno que constituya grave falta configurando un hecho de gravedad hacia la integridad moral de la Sra. F. y hacia el prestigio de la empresa». NO cabe dudas y así se desprende también de la normativa nacional (Ley 26.485 con las modificaciones de la Ley 27.501 y Ley 27.580), que las conductas de violencia contra la mujer y específicamente el acoso, -que tanto cuesta modificar e incluso reconocer como disvaliosas e indebidas-, son conductas aprendidas que se encuentran tan incorporadas y naturalizadas, (cuando las mujeres transitan y reciben estos «piropos» que suelen afectar su dignidad, su integridad y que tanto incomodan), que la normativa citada procura modificar paradigmas de conductas y las pautas culturales aprendidas, para avanzar en la superación del modelo de dominación masculina. Por eso, NO sorprende la respuesta consignada en el despacho postal del 17/10/2019 por parte del Sr. S. P.D., actor en los presentes autos, frente a los términos de la decisión adoptada por la empresa demandada, negando la índole sexual de sus dichos y que los mismos afectarían la integridad moral de la destinataria. Resulta necesario tener presente, en lo que respecta al denominado «acoso callejero», (o lo que el común de la gente, con mayor o menor amplitud en cuanto a las expresiones que incluye, denomina «piropo» -que puede darse no sólo en la vía pública, sino en cualquier otro ámbito en que las mujeres desarrollen sus relaciones interpersonales), tal como lo considera la normativa citada (Ley 26.485 con las modificaciones de la Ley 27.501), que es una forma más de violencia, lamentablemente, casi naturalizada por la sociedad, que lleva a las mujeres a tomar determinadas decisiones para poder prevenirlo (vestirse de determinada manera evitando algunos atuendos, no transitar por determinados lugares -por ejemplo una obra en construcción o donde haya un grupo de hombres- o a determinadas horas); cuando en realidad debería ser la sociedad y concretamente en el caso el empleador, quien debe tomar decisiones propiciando cambios de conductas, desarrollando herramientas, orientaciones y actividades de educación, de formación y de sensibilización y, adoptar políticas y estrategias integrales apropiadas para prevenir y combatir la violencia y el acoso. Debo señalar que es un derecho innato el caminar libre y segura en cualquier ámbito y, con mayor razón en el lugar donde se trabaja, sin que tenga que sufrir este tipo de situaciones, que cosifican a la mujer, la denigran, la incomodan, que, en algunas oportunidades, producen sensaciones y sentimientos disvaliosos graves en quien lo sufre, pudiendo llevar a la mujer a sentirse amenazada. Me encuentro convencida en base a la prueba incorporada al proceso, que en el caso, la empleadora FLOWSERVE SRL, sí adoptó las medidas preventivas a través de la capacitación brindada y del Protocolo de Convivencia elaborado; así como también dispuso mecanismos idóneos para prevenir, escuchar a las víctimas y finalmente actuar en consecuencia, como lo hizo con el actor. En su artículo 1ero, la Declaración DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS expresa que no sólo somos todos los seres humanos libres e iguales en dignidad y derechos, sino que tenemos el deber de comportarnos frater/sororalmente los/as unos/as con las/os otras/os. Vemos así una deliberada diferenciación entre la afirmación de libertad e igualdad dadas en un nivel ontológico y el comportamiento sororal y fraternal puesto en un nivel existencial. Así, toda persona nacida en la familia humana es libre e igual (con las limitaciones impuestas por la vía judicial o legal que pueden ser corregidas si resultan contrarias a la dignidad). Cada persona lo es con el sólo hecho de nacer, pero una vez que esta persona nacida adquiere razón y conciencia, tiene el deber de comportarse frater/sororalmente con todas las demás personas. Frente a posibles sexismos, racismos u otras exclusiones y discriminaciones, esos seres con dignidad de los que habla la declaración somos todas y todos los miembros de la familia humana. Por su parte, nuestra Suprema Corte de Justicia ha destacado, respecto de la Ley Nacional 26.485, que: «Esta ley implica un cambio de paradigma en tanto aborda la temática de la violencia de género desde una perspectiva más vasta y abarcativa de la que hasta ahora existía en la legislación argentina. Es una norma que rebasa las fronteras de la violencia doméstica para avanzar en la superación del modelo de dominación masculina, proporcionando una respuesta sistémica a la problemática, con una dimensión transversal que proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida». (el resaltado me pertenece). Y, continúa diciendo «Tanto 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» como el decreto 1011/2010 que reglamenta, representan un cambio de paradigma sostenido por toda una normativa que aborda la temática de la violencia de género desde una perspectiva más amplia de la que hasta ahora existía en la legislación argentina». En efecto, con fecha 08/05/2019 fue publicada la Ley 27.501, modificatoria de la Ley 26.485 de «Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres»; incorporando dentro de las modalidades de violencia contra las mujeres «el acoso callejero» en la ley agregándolo como inciso g) del artículo 6º, bajo el nombre de «Violencia contra las mujeres en el espacio público». «Artículo 1º ? Incorpórase al artículo 6º de la ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, «g) Violencia contra las mujeres en el espacio público: aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público., a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad,

integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.»Por su parte, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se sancionó en diciembre de 2016 la ley 5742 de «Prevención del acoso sexual en espacios públicos», con un concepto similar en su artículo 2º: «Se entiende por Acoso Sexual en espacios públicos o de acceso público a las conductas físicas o verbales de naturaleza o connotación sexual, basadas en el género, identidad y/u orientación sexual, realizadas por una o más personas en contra de otra u otras, quienes no desean o rechazan estas conductas en tanto afectan su dignidad, sus derechos fundamentales como la libertad, integridad y libre tránsito, creando en ellas intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo en los espacios públicos y en los espacios privados de acceso público». Y, en el artículo siguiente, se tipifican las conductas sancionadas: «Comentarios sexuales, directos o indirectos al cuerpo.» Sin lugar a dudas, se sanciona lo que el común de la gente denomina «piropo». En este sentido, se sanciona conductas de muy variada índole, ya que no solo se tipifican conductas sino también expresiones verbales y no verbales. Lo que queda claro, es que estas conductas reprochables deben tener una característica para ser incluidas en esta modalidad y es su «connotación sexual». Se entiende, además, que no han sido consentidas por sus víctimas. La normativa hace referencia a otras «conductas», entendiéndose que ellas no pueden implicar ningún tipo de contacto físico, ya que esto ya se encuentra tipificado como «abuso sexual simple». Es claro que existen multiplicidad de acciones que, sin tocar a la víctima, pueden menoscabar su integridad y libertad sexual. En el caso, ha quedado patente con el testimonio rendido por la destinataria de las expresiones del actor, lo manifestado por la testigo Zellermeier y lo consignado por ésta en el informe de la entrevista efectuada a la Srta. A. C. F. R. ? que la Pericia en Higiene reedita -; el disgusto, la incomodidad, el malestar emocional, el temor, la vergüenza, la tristeza y la afectación moral que la Srta. A. C. F. R. sufrió por los dichos del actor. Al grado de haberse quedado como paralizada, sin haber podido decir nada al actor luego de su comentario, reacción típica de quien se siente violentada, sorprendida y abusada. Y, de no querer volver al trabajo. La cosificación hacia la mujer (compañera de trabajo), al igual que la «connotación sexual» de las manifestaciones del actor y «ausencia de consentimiento» de la destinataria, surgen claras de las palabras utilizadas por el actor, del sentido de las mismas y del contexto donde las pronunció: «El policía preguntó por una cafetera eléctrica, que la iban a sacar. La testigo hace el café y lo reparte a las oficinas o en reuniones. Dijo (el actor) que no me iban a sacar y que si me sacaban me mandarían a mantenimiento donde es su sector.» Sabés cómo van a tomar café los muchachos». Y después dijo a los demás, «deberían hacerla venir en biquini.» Yo llegué llorando a mi casa, le dije a mi mamá que me trató de calmar y lo charló. La verdad, no quería ir a trabajar y me presenté por miedo de perder el trabajo.» (ver testimonio de la Srta. F.). «Yo cuando la entrevisté estaba muy angustiada. Casi llorando, la vi muy angustiada, me dijo que le había comentado a los padres quienes querían venir a hablar a la empresa, estaban asustados. No quería poner en riesgo su trabajo ni perjudicar a nadie, la vi preocupada por eso. Le costaba y daba temor volvérselo a encontrar en un pasillo.» (testimonio de la Sra. Zellermeier). La Ley 27.580 aprueba el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que entró en vigor el 25 junio de 2021, reconoce en el Preamble, el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Reconociendo, asimismo, que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, que son una amenaza para la igualdad de oportunidades y, que son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Asimismo advierte acerca de la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso. La violencia laboral también incluye la violencia y el acoso por razón de género. No requiere reiteración o continuidad en los comportamientos para configurar violencia laboral, es suficiente con que se manifiesten una sola vez y abarca tanto los que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo y, en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo. La normativa prevé que para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los países deben: dar a los trabajadores y otras personas involucradas información y capacitación en forma accesible sobre los peligros y riesgo de violencia y acoso identificados y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes. Nuestra Suprema Corte de Justicia ha dicho que: «Los dos ejes fundamentales de la Ley 26.485 contra la violencia de género son: la promoción en todo el país de servicios de asistencia integral gratuita para las mujeres que padecen violencia de género y la extensión de la protección contra la violencia familiar a nuevas figuras que contemplan la violencia en cualquier ámbito donde la mujer desarrolle sus relaciones interpersonales» -el resaltado me pertenece-. (SCJMza., Sala 1, Spila María Victoria n j N° 124.546/50.049 Spila María Victoria c/ Dirección General de Escuelas p/ Acción de Amparo s/ inc. Cas», 25/6/2.014). Es importante destacar que, dada la especialidad y la trascendencia del tema que nos ocupa, no deben tenerse en cuenta sólo la consideración de pautas generales de alcance difuso, sino también normas operativas cuya aplicación genera efectos concretos a la hora de analizar los hechos, los elementos probatorios incorporados a la causa y la conducta procesal de cada uno de los involucrados (ver en este sentido: C.Nac. Civ. y Com. Federal, sala 3º, «A., V.A. V. Estado Nacional-Ministerio del Interior- Policía Federal», 21/6/2.012, JA 2.013-I). Reitero, en el caso, el accionante Sr. S. P. D. no niega los hechos que se le imputan, concretamente, no niega haber vertido hacia la Srta. F. las

palabras que se le adjudican así como el contexto en el que las refirió, por el contrario, lo reconoce, limitándose a señalar en definitiva, la desproporción de la sanción del despido y minimizando la gravedad de su conducta. De todo lo precedentemente expuesto, me encuentro convencida que la prueba incorporada al proceso acredita los hechos denunciados por la demandada como injuriantes. Hay acuerdo doctrinario y jurisprudencial en que la graduación de la sanción debe realizarse mediante la aplicación de criterios de proporcionalidad valorados en relación con el caso concreto. En tal sentido es necesario ponderar la envergadura del comportamiento, según se trate de personal no calificado, calificado o altamente calificado, como así también su antigüedad, desde que es dable esperar del mismo, mayor prudencia a quienes tienen mayor experiencia por su antigüedad en la tarea y a quienes desempeñan tareas que por su naturaleza, exigen mayor cuidado, dedicación o responsabilidad, tales como los puestos de confianza o los puestos directivos. Así, cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor será la obligación que resulte de las consecuencias posibles de los hechos. En el caso, tengo especialmente en cuenta la antigüedad en el empleo del actor, que había realizado los cursos de ética y convivencia dictados por la empresa; la juventud y vulnerabilidad de la Srta. F. (que se desprende de su testimonio), la circunstancia de ser personal tercerizado prestataria de servicios de la principal, demandada, que la colocaba en una situación de debilidad frente a un hombre -el actor, empleado de la principal- a quien debía servir el café, así como las repercusiones que tuvieron los dichos frente a ella. Asimismo, la valoración de la injuria debe tener presente el criterio de contemporaneidad, que no significa inmediatez, sino relación lógica en el tiempo entre la injuria y la sanción, que no es matemática ni fija, sino que depende del tiempo en que los hechos llegaron a conocimiento del empleador o en que fueron comprobados. En este sentido, la doctrina ha entendido que la demora está justificada y no viola el principio de inmediatez cuando ésta, (como en el caso de autos), se genera por la investigación de la conducta o instrucción auditoría interna, para determinar la magnitud de la falta y el responsable; o porque el empleador al momento de producirse el incumplimiento no tuvo conocimiento de la falta. En estos casos, el tiempo para sancionar debe comenzar a contarse a partir de la finalización de la investigación o a partir de la toma de conocimiento de la falta. Los incumplimientos del accionante que denuncia la demandada como injuriantes son extremos que tengo por probados en la causa y revisten tal entidad por las consecuencias perjudiciales, que no me deja duda que se está en presencia de una falta realmente grave, suficientes para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 L.C.T. En consideración de todo lo precedentemente expuesto, concluyo que, habiendo quedado probada la razonabilidad de la decisión y que ésta se ajusta en el caso, a lo dispuesto por el art. 243 de la L.C.T. y demás normativa citada, la resolución contractual resulta justificada y no es procedente el reclamo económico pretendido por el accionante. Por los fundamentos vertidos, me expido por el rechazo de los rubros de indemnización por antigüedad, omisión de preaviso e integración del mes de despido. Destaco asimismo que atento al carácter punitivo de la sanción, los límites existentes a ese poder de punición del empleador (entre los que se encuentra el de nulla poena sine culpa), no han sido violados por éste. En el caso se da el factor subjetivo de atribución (vínculo entre acción y resultado), habiendo quedado acreditado en la causa su «imputabilidad», es decir la conciencia y voluntad de la acción ? dolo o culpa grave- y el conocimiento (dado su antigüedad y capacitación recibida) de los peligros que entraña su acción u omisión, aunque su voluntad no hubiese estado dirigida a provocar el daño, sino que éste surgía lógicamente, como consecuencia previsible de sus actos y por tanto, tal proceder justifica el despido. Por todo lo expuesto, concluyo que la causal invocada por la demandada para fundar la ruptura del vínculo laboral resulta ampliamente justificada, por cuanto como se ha dicho, no son los motivos personales, prejuicios, sospechas los que han fundado la máxima sanción, sino que, atento la trascendencia y definitividad de la decisión, ha sido una causa objetiva y grave ocurrida en el ámbito del contrato de trabajo, una causa «real y seria» en expresión de la doctrina francesa, la que justificó desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT y en consecuencia resuelvo por el rechazo del reclamo indemnizatorio impetrado por el actor. Por último, sólo señalar que respecto de la pretensión de Indemnización art. 2° de la Ley 25323, tratándose el caso de autos de un despido causado y encontrándose justificado el despido atento la acreditación de la gravedad de la falta que, eximida la empleadora del pago de la indemnización por despido, corresponde el rechazo de la multa impuesta por el citado artículo, atento el texto expreso de la norma. Y, en lo referente a los rubros de Días trabajados de octubre de 2019, SAC proporcional y Vacaciones no Gozadas reclamados, atento las constancias de la causa y el reconocimiento por parte del actor del pago efectuado por la demandada en concepto de liquidación final (ver recibo de liquidación final consignando como fecha de pago 11/10/2019), concluyo que los mismos ya han sido abonados y percibidos por el actor. En consecuencia, me pronuncio por el rechazo de la demanda en todas sus partes, calculándose el monto del rechazo -al sólo efecto de las costas- en la suma de Pesos UN MILLÓN OCHOCIENTOS ONCE MIL QUINIETOS TRES CON 44/100 (\$ 1.811.503,44). ASI VOTO. A LA TERCERA CUESTION LA DRA. ELCIRA GEORGINA DE LA ROZA DIJO: Los intereses legales. En las resoluciones judiciales los intereses legales se determinan en función del tiempo que el acreedor estuvo privado de su crédito. La sentencia, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 82 del C.P.L. y 90 inc. 6 del C.P.C.C.yT (art. 108 CPL), debe contener tanto el monto de condena, como los intereses o las bases para ser

determinados. A partir del día 02 de enero de 2018 resulta de aplicación la ley provincial n° 9041, que en su art.1° de conformidad a lo establecido en el artículo 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, tiene por objeto establecer la tasa de interés moratorio para las obligaciones de dar dinero «a falta de acuerdo entre las partes o ausencia de otra ley especial aplicable al caso», estableciendo una tasa de interés moratorio equivalente a la evolución de la serie de la Unidad de Valor Adquisitivo (U.V.A.) que publica el Banco Central de la República Argentina (BCRA). En conclusión, atendiendo al rechazo de la demanda y a que los montos de condena han sido calculados al sólo efecto de las costas, considero que debe aplicarse la tasa de interés equivalente a la evolución de la serie de la Unidad de Valor Adquisitivo (U.V.A.) que publica el Banco Central de la República Argentina (BCRA) desde la fecha en que las costas se originan, es decir desde la fecha de interposición de la demanda: 30/07/2020 hasta el momento del efectivo pago. Las costas del proceso. La imposición de costas, encuentra su tratamiento normativo, en nuestros códigos de rito en los artículos 31 del C.P.L. y arts. 35 y 36 del C.P.C.C.yT. -de aplicación supletoria en el proceso laboral en virtud de lo dispuesto por el artículo 108 del CPL. Dichas normas consagran, como principio general, el chiovendano de la derrota, por el cual, la parte que resulta vencida en la incidencia, debe soportar las costas de la misma. En consecuencia, las costas deberán ser soportadas por el actor. ASI VOTO Con lo que se dio por terminado el acto, pasándose a dictar la sentencia que a continuación se inserta. MENDOZA, 01 de Febrero de 2.022. Y VISTOS: Esta Sala Unipersonal resuelve en definitiva R E S U E L V E : I.- RECHAZAR EN TODAS SUS PARTES LA DEMANDA interpuesta por el actor S. P. D. contra la demanda FLOWSERVE SRL por los conceptos de Indemnización por Antigüedad, Indemnización por falta de Preaviso, Integración del mes de despido, Indemnización art. 2° ley 25.323, Días trabajados de octubre de 2019, SAC proporcional y Vacaciones no Gozadas y, en consecuencia, SOBRESEER a la demandada FLOWSERVE S.R.L. de pagar al actor la suma de PESOS UN MILLÓN OCHOCIENTOS ONCE MIL QUINIETOS TRES CON 44/100 (\$ 1.811.503,44), que se determina al sólo efecto del cálculo de las costas, más intereses legales y costas al actor, conforme lo resuelto en la Tercera Cuestión. II.- Firme que sea la sentencia, pase a Contaduría de Cámaras a fin que se practique liquidación y diferir la regulación de honorarios de los profesionales intervinientes para su oportunidad, debiendo tener presente lo dispuesto por el art. 277 de la LCT. III.- Emplazar al condenado en costas para que dentro del término de DIEZ DIAS de quedar firme la presente sentencia, abone en autos los aportes correspondientes a DERECHO FIJO Y APORTES LEY 5059 bajo apercibimiento de ley. IV.- Notifíquese a los Dres. ANDRES DARIO ACCORINTI, Mat. 9514, ROBERTO FLORENCIO ORTEGA, Mat. 4603, ATM, Colegio de Abogados y Caja Forense. REGISTRESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE. Firmado: DRA. ELCIRA GEORGINA DE LA ROZA Juez de Cámara