



**Mobbing y discriminación laboral: la contracara a la buena fe en las relaciones laborales.**

**Carrera: Abogacía**

**Alumno: Silvio Fernando López**

**Legajo: VABG76740**

**DNI: 39.003.784**

**Tutor: Carlos Isidro Bustos**

**Opción de trabajo: Comentario a fallo**

**Tema elegido: Aspectos actuales del derecho laboral**

**2022**

**Fallo:** “A. E. C. C/ Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas”.

**Tribunal:** Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta (22/04/2021).

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Aspectos procesales. 2.a. Reconstrucción de la premisa fáctica. 2. b. Historia procesal. 2. c. Descripción de la decisión del Tribunal. 3. Identificación de la *ratio decidendi* del Tribunal. 4. Descripción conceptual, doctrinaria y jurisprudencial. 5. Postura del autor. 6. Conclusión. 7. Referencias bibliográficas. 7.1. Doctrina. 7.2. Jurisprudencia. 7.3. Legislación

## 1. Introducción

En la presente nota a fallo se realizará un análisis sobre la sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta en los autos “A. E. C. C/ Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas”<sup>1</sup> de fecha 22 de abril del año 2021. El fallo se enmarca en los presupuestos del derecho laboral derivados del despido indirecto que una mujer realizó en razón de sufrir *mobbing* y discriminación laboral, debiendo remarcarse que la importancia del análisis del presente esta dado justamente por ser una problemática actual. El *mobbing laboral* o acoso laboral constituye el hostigamiento que sufre un trabajador por parte de su superior jerárquico, el cual se manifiesta a lo largo del tiempo de manera regular y colocan al trabajador en una situación de inferioridad y sometimiento (Scotti, 2011); en tanto que la discriminación es una práctica reprochable y contraria a nuestra Constitución Nacional. El *mobbing*, práctica totalmente ilícita, torna relevante el análisis de esta sentencia, ya que como se mencionara, constituye un acoso que repercute indefectiblemente en la salud del trabajador. En el caso concreto la actora no sólo se había encontrado de carpeta médica por esta situación sino que debe remarcarse que su superior había prohibido que el resto de sus compañeros hablara con ella, a quien no se le otorgaban tareas a realizar.

Al momento de dictar sentencia los jueces de la Cámara de Apelaciones se encontraron con un problema jurídico axiológico, ya que la situación de despido en que se colocó la trabajadora fue a raíz de la discriminación y *mobbing* laboral que sufría,

---

<sup>1</sup> Sentencia recuperada de <http://sistemasx01.justiciasalta.gov.ar:8080/juriscamext/servlet/com.juris.busqueda>

hechos que violaron los principios de igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno. El maltrato laboral que sufría sólo fue negado por la patronal, sin que aportara ninguna causa lícita por la cual podría desvirtuar la acusación de la trabajadora. Ante esta situación los jueces hicieron prevalecer el deber de actuar con buena fe, deber de preservación de su integridad física y salud psíquica (art.75 Ley de Contrato de Trabajo- en adelante LCT) y la manda constitucional de garantizar condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis Constitución Nacional).

Como puede observarse, el *mobbing* laboral es una práctica contraria al derecho, a los principios del derecho laboral y a los lineamientos de cómo debe enmarcarse una relación de trabajo que no es más ni menos que ambas partes actúen de buena fe.

Mencionado lo anterior se procederá a hacer un resumen de la situación procesal y la decisión que adoptó la Cámara de Apelaciones, para luego proseguir con la esencia del porqué se dictó esta sentencia, es decir la *ratio decidendi*. Acto seguido veremos los lineamientos sentados por la doctrina y la jurisprudencia en la materia, para luego esgrimir la postura del autor de la presente y finalizar con una conclusión de lo realizado.

## **2. Aspectos Procesales**

### **2.a) Reconstrucción de la premisa fáctica**

La Sra. A, actora de la causa, laboraba en la Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas. La trabajadora según aduce fue víctima de maltrato laboral desde el año 2014, indicando que algunas de las conductas de parte del encargado de la empresa que consolidaron aquel maltrato estuvieron representadas por la quita de tareas y marginación del resto de sus compañeros a quienes se les prohibió dirigirse a ella.

Esta situación la llevó a consultar con un médico psiquiatra y en consecuencia a recibir tratamiento por esta patología haciendo goce de carpeta médica. Mientras se encontraba de licencia médica decide intimar a la patronal a fin de que cese la actitud. No obstante finalizada dicha licencia se reinserta a trabajar y vuelve a sufrir el mismo trato discriminatorio por lo cual se da por despedida por exclusiva culpa de la patronal.

## **2.b) Historia procesal**

En primera instancia, el juzgado interviniente le otorga la razón a la trabajadora estipulando que fue víctima de discriminación y acoso laboral por lo cual resulta acreedora de la indemnización correspondiente por despido indirecto. La patronal apela la sentencia basándose en una supuesta falta de contemporaneidad entre el reclamo de cese de acoso laboral y el despido indirecto, además de negar los hechos reclamados por la actora.

## **2.c) Descripción de la decisión del Tribunal**

La Cámara interviniente hace lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto, revoca el rubro indemnizatorio del SAC y de las vacaciones proporcionales del año 2016, pero confirma la sentencia de primera instancia en cuanto a la validez del despido indirecto con la correspondiente indemnización además del daño moral que se le debía abonar a la trabajadora por la situación de acoso laboral sufrida.

## **3. Identificación de la *ratio decidendi* del Tribunal**

Los jueces de la Cámara deben discernir si la trabajadora fue víctima de discriminación y acoso laboral, situaciones que la llevaron a darse por despedida indirectamente.

Determinan que la causal ha quedado demostrada en autos por la prueba rendida por la actora mientras que la empleadora no ha logrado desvirtuar los hechos probados quedando sin fundamento la defensa esgrimida al negar los hechos.

Los magistrados utilizaron jurisprudencia de renombre para resolver el caso. Así hacen aplicación del fallo “Pellicori” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación- en adelante CSJN-, por lo que la parte demandada debía acreditar que la conducta del Sr. A-encargado de la empresa demandada- obedeció a causas ajenas a discriminación y acoso laboral. La actora por su parte debió aportar indicios serios del hecho discriminatorio lo cual fue probado no sólo con testigos sino también con la pericia psiquiátrica. Además se basan en el precedente “Alvarez”, donde la CSJN remarca que la prohibición de discriminación y el trato igualitario es inseparable de la persona humana.

Argumentan que el hecho de que al denunciar la conducta discriminatoria y de acoso laboral la parte empleadora se haya limitado a negar la situación sin realizar ningún otro accionar, es contrario al deber de todo empleador de obrar de buena fe (art. 63 LCT) y el deber de preservar la salud psicofísica del trabajador (art. 75 LCT). Como así también es un incumplimiento de la manda constitucional del art 14 bis que garantiza las condiciones dignas de trabajo. A su vez, se apoyan en la Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres para repudiar el acto discriminatorio llevado adelante contra la trabajadora.

Finalmente remarcan que en base al art. 14 bis de la Constitución Nacional la actora tenía derecho no sólo a un trato igualitario, sino también a que sus capacidades fueran reconocidas y el derecho a ser protegida y oída por la patronal.

#### **4. Descripción conceptual, doctrinaria y jurisprudencial**

Antes de comenzar con el análisis pertinente cabe aclarar qué es el despido indirecto, situación en la que se colocó la actora por la discriminación y *mobbing* laboral sufrido. Aquel se encuentra estipulado en el artículo 246 de la LCT, respecto del cual enseña Ackerman (2018) que para configurarse y justificarse el despido indirecto la injuria laboral sufrida debe impedir la continuidad del vínculo. Dicha injuria laboral se traduce en un acto contrario a derecho reprochable a una de las partes, concretamente se materializará con el incumplimiento de uno o varios de los derechos y deberes determinados en los artículos 62 a 89 del mismo cuerpo legal.

No debe perderse de vista que la trabajadora del caso analizado se dio por despedida por la discriminación y acoso laboral que sufría por su superior al no otorgarle tareas, situación que repercutió indefectiblemente en su salud psicofísica. Esta situación es denominada *mobbing* laboral, el cual consiste en cualquier conducta abusiva incluyendo comportamientos, palabras o actos factibles de atentar contra la integridad física o psíquica de una persona y que a su vez generan una degradación en el ambiente laboral. Esta figura engloba además una violencia discriminatoria por parte de los superiores, donde pueden observarse diversas etapas tales como tareas que no son propias a su actividad, cuando es trasladado de ubicación o, como sucedió en el caso analizado cuando se lo ignora (Álvarez Chávez, 2009). Señalan Salomón y Schmidt (2018) que para que el *mobbing* quede configurado deben darse los siguientes

elementos: comportamiento del empleador, el acoso propiamente dicho el cual puede manifestarse mediante acciones u omisiones, y el mantenimiento de ello a lo largo del tiempo, lo que en su conjunto lleva a un menoscabo en la víctima.

En síntesis tal como explica Grisolía (2016) el *mobbing* es el acoso laboral o psicológico, es aquella situación en que se ejerce violencia psicológica extrema en el lugar de trabajo, de manera reiterada y sistémica durante un tiempo prolongado. La finalidad o motivación de esta violencia es que la persona que la sufre termine abandonando su trabajo.

Ahora bien, el *mobbing* es una de las formas en que se manifiesta la discriminación, y ésta se encuentra prohibida específicamente en el art. 17 de la LCT, que contiene el principio de no discriminación e igualdad de trato, lo cual a su vez tiene recepción constitucional en el art. 16 (Grisolía, 2009).

A pesar de estar prohibida todo tipo de discriminación esto sucede, razón por la cual la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sentado jurisprudencia al respecto. Fue en el año 2010 cuando se expidió en el fallo “Alvarez”<sup>2</sup> donde dispuso que a raíz de que el trabajador sufrió un despido discriminatorio debía ser reinstalado en la empresa. Luego en “Pellicori”<sup>3</sup> (2011), determina que ante estos despidos y dada la dificultad que tiene el trabajador para demostrar que efectivamente fue víctima de discriminación, lo que debe lograr es demostrar un serio indicio que presuponga un acto discriminatorio y deberá el empleador refutarlo acreditando que su accionar es acorde a derecho.

También cabe mencionar el fallo “Farrell”<sup>4</sup> (2018) en el que se reafirma lo dicho en “Pellicori” por entender que la discriminación constituye una conducta solapada. En concreto en el caso mencionado el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba revocó la sentencia de la Cámara donde se había hecho lugar a la demanda en virtud de ser desvinculado el actor sin causa, a lo que este alegó y probó la

---

<sup>2</sup> CSJN. “Alvarez M. y otros c/ Cencosud S.A. s/amparo” (2010). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=691754&cache=1636412923397>

<sup>3</sup> CSJN. “Pellicori, L. c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (2011). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=11116&cache=1636412976533>

<sup>4</sup> CSJN. “Farrell, Ricardo Domingo c. Libertad SA s/ despido” (2018). Recuperado de <https://s3.amazonaws.com/public.diariojudicial.com/documentos/000/077/113/000077113.pdf>

discriminación que sufrió. Ante esto la Corte Suprema hace hincapié en la obligación que tienen los jueces de indagar sobre los hechos a los fines de descubrir la verdadera causa es decir la discriminación, la cual es escondida bajo la figura de un despido injustificado.

En cuanto a la igualdad ante la ley, implica no discriminar bajo ningún concepto, así se puede mencionar el fallo “Puig”<sup>5</sup> (2020) donde se hace extensiva la agravante de despido por matrimonio al trabajador hombre, de esta manera la CSJN reafirma que la propia LCT en su art. 17 prohíbe cualquier tipo de discriminación máxime si es en razón del sexo.

Tanto la discriminación como el acoso laboral o *mobbing* implican formas de violencia laboral, la cual no sólo es contraria a derecho, sino que viola principios y garantías receptados constitucionalmente tales como la dignidad del ser humano y la igualdad, los cuales no sólo se encuentra en la Carta Magna sino también en diversos pactos y Tratados Internacionales con jerarquía constitucional. No es ni más ni menos que un ataque a los derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral. (Goldin, 2013)

## **5. Postura del autor**

Se ha podido observar a lo largo del desarrollo del presente trabajo que tanto el *mobbing* o acoso laboral y la discriminación constituyen situaciones totalmente reprochables las cuales influyen en la esfera psicológica del trabajador, a quien se le degradan y menoscaban sus derechos fundamentales. Esta situación no debe ser pasada por alto, y haciendo hincapié en lo desarrollado anteriormente en cuanto que la finalidad del instituto mencionado es que el trabajador abandone su fuente laboral, es que se deben hacer valer los derechos tanto laborales como constitucionales de la persona víctima de esta situación. No es viable que sea una estrategia que se utilice a los fines de que el trabajador renuncie, pues el accionar de quien realiza el acoso laboral o discriminación es totalmente alejado a derecho.

---

<sup>5</sup> CSJN. “Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (2020). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=1636413531290>

Esta práctica totalmente repudiable es desarrollada y comentada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia, pues parece moneda corriente a pesar de los distintos precedentes jurisprudenciales que hay en Argentina.

La discriminación no es una novedad, el principio de igualdad ante la ley y los diversos tratados y pactos internacionales lo afianzan y defienden a todas las personas que puedan ser víctimas de una discriminación sea por el motivo que fuere, la que jamás estará justificada.

No debe perderse de vista que en el fallo analizado la trabajadora no sólo fue víctima de *mobbing* y discriminación, sino que esta situación repercutió en su salud, derecho también consagrado y defendido constitucionalmente. No puede defenderse bajo ningún punto de vista la conducta de la demandada, máxime si se tiene en cuenta que la trabajadora emplazó oportunamente para que cese la actitud discriminatoria y acosadora y ésta no realizó ninguna acción en concreto, como bien podría haber sido apartar a quien la realizaba de su cargo.

Ante esta situación los magistrados de la Cámara se encontraron ante un problema jurídico axiológico el cual fue zanjado haciendo prevalecer justamente el principio de no discriminación, igualdad ante la ley y trato digno. Todos estos principios además de encontrar recepción constitucional como se mencionara, están receptados en la Ley de Contrato de Trabajo.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación al sentar el precedente “Pellicori” genera una línea jurisprudencial en lo relativo a la prueba. Si se hace un detenimiento en lo que sucedía anteriormente puede notarse que no es una tarea fácil demostrar los actos u omisiones que generan la discriminación, por lo tanto con el fallo mencionado además de generar una suerte de inversión de la carga de la prueba se hace prevalecer el principio del derecho laboral *in dubio pro operario*, el cual justamente implica que en caso que duda ante determinada situación se estará a favor del trabajador.

Es de remarcar que los derechos y obligaciones que surgen en un contrato de trabajo, determinados en los artículos 62 a 89 de la Ley de Contrato de Trabajo, incluyen el deber de trato igualitario (art. 81) y el deber de seguridad que debe prestar el empleador al trabajador para la protección de la integridad psicofísica y dignidad de la persona (art. 75). Cabe resaltar entre los deberes del empleador ocupación (art. 78), el cual debe ser acorde a la capacidad del trabajador. Todos estos deberes fueron



violentados en el caso analizado, lo cual no puede ser permitido y avalado bajo ningún punto de vista.

Resulta totalmente acertada la sentencia emitida por la Cámara interviniente, no hay postura alguna de la cual pueda valerse la empleadora para justificar su accionar ilícito, con las graves consecuencias que implicó para la salud de la trabajadora. Es por ello que se le otorga el rubro indemnizatorio extra por daño moral por la situación de acoso y discriminación que vivenció por tiempo prolongado, máxime si se tiene en cuenta que este accionar era de su superior y que como ya se mencionara, ante los reclamos la demandada negó la situación, restándole importancia.

## **6. Conclusión**

Como se mencionara el problema jurídico ante el cual se encontraron los magistrados fue de tipo axiológico, debiendo discernir si la actitud tomada por la empleadora constituía una verdadera violación a la prohibición de discriminación, trato igualitario y buena fe en la que debe ser enmarcada toda relación laboral. Para zanjar la contienda entienden que efectivamente se violaron dichos principios, los deberes impuestos al empleador por la Ley de Contrato de Trabajo y el art. 14 bis de nuestra Carta Magna. Esto es así ya que la patronal sólo se limitó a negar los hechos sin valerse de defensa alguna ante su accionar.

Tanto el *mobbing* laboral como la discriminación son prácticas contrarias a derecho pues todos tenemos el derecho a la igualdad de trato. Cuando aquellas situaciones son llevadas a cabo debe velarse no sólo porque no se realicen nuevamente sino también por la protección del trabajador en cuanto a su salud tanto física como psíquica. La resolución adoptada por el tribunal es acertada, ya que no pueden permitirse ni apañarse estas prácticas, ante el más mínimo indicio de que suceden los empleadores deben tomar las medidas necesarias para revertir lo que acontece.

## **7. Referencias bibliográficas**

### **7.1. Doctrina**

Ackerman, M. (2018). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Ed. Rubinzal: Bs. As, Arg.

Álvarez Chavez, V. (2009) *Mobbing, estrés y acoso en el ámbito del trabajo*. Ed. García Alonso: Bs. As, Arg.

Grisolía, J. A. (2009) *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. Ed. Estudio: Bs. As, Arg.

Grisolía, J. A. (2016) *Manual de Derecho Laboral*. Ed. Abeledo Perrot: Bs. As., Arg.

Goldin, A. (2013) *Curso de derecho de trabajo y seguridad social*. Ed. La Ley: Bs. As., Arg.

Salomón, M. y Schmidt, D. (2018). Mobbing: una visión proactiva. Cita Online TR LALEY AP/DOC/956/2018 Recuperado el 15/10/2021 de <https://www.laleynext.com.ar/document/doctrina/i45C988DEDD4F3C7CE09EB9AAF1376612?chunkNumber=1>

Scotti, H. (2011). La responsabilidad del empleador ante un caso de mobbing. Cita Online TR LALEY AR/DOC/331/2011. Recuperado el 03/11/2021 de <https://www.laleynext.com.ar/document/doctrina/i2CFCC9D5805304E0F9F5A3015F65E932?chunkNumber=1>

## **7.2. Jurisprudencia**

CSJN. “Álvarez M. y otros c/ Cencosud S.A. s/amparo” (2010). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=691754&cache=1636412923397>

CSJN. “Farrell, Ricardo Domingo c. Libertad SA s/ despido” (2018). Recuperado de <https://s3.amazonaws.com/public.diariojudicial.com/documentos/000/077/113/000077113.pdf>

CSJN. “Pellicori, L. c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (2011). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=11116&cache=1636412976533>

CSJN. “Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” (2020). Recuperado de

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=1636413531290>

CAT. Salta. “A., E. C. C/ Obra Social de Conductores Camioneros y Personal del Transporte del Automotor de Cargas” (2021). Recuperado de <http://sistemasx01.justiciasalta.gov.ar:8080/juriscamext/servlet/com.juris.busqueda>

### **7.3. Legislación**

Constitución de la Nación Argentina. Ley 24430. (1994).

Ley 20.744. (1976). *Ley de Contrato de Trabajo*. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 26.485. *Ley de Protección Integral a las Mujeres*. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

.NL0101.2239742.

N 9135 / 17

\_\_\_\_\_ Salta, 22 de abril de 2021.- \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **AUTOS Y VISTOS:** Estos autos caratulados: “**A., E. C. C/ OBRA SOCIAL DE CONDUCTORES CAMIONEROS Y PERSONAL DEL TRANSPORTE DEL AUTOMOTOR DE CARGAS**”, N - 9135 / 17; originario del Juzgado de Primeras Instancia del Trabajo N° 1- Distrito Judicial del Norte Orán 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 demandada a fs. 266/276 vta. (replicado a fs. 294/304 vta.) en contra la sentencia de fs. 246/265 que hizo lugar parcialmente a la demanda. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Sostiene que el fallo resulta arbitrario al entender justificado el despido indirecto configurado por la actora. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Señala al respecto que la sentencia soslayó dos cuestiones fundamentales propuestas por su parte. Una de ellas es que del escrito de demanda no surge en manera alguna que el rubro indemnizatorio se encuentre debidamente reclamado, que no existió un relato específico y concreto de la supuesta justificación de la postura de la ex trabajadora. La otra cuestión – indica- es que la sentencia de grado ha violentado la “invariabilidad legal” (art. 243 LCT) toda vez que la causa por la que actora disolvió el vínculo laboral es la supuesta falta de asignación de tareas y no el supuesto acoso laboral. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Expresa que su parte puso a disposición las tareas a la actora frente a su requerimiento, no obstante que estaba de licencia médica y que ella misma se negó a cumplirlas, señalando que continúa con prescripción médica. Agrega que recién se presentó a trabajar el día 22/07/2016 por haberse vencido la

licencia, que sólo estuvo treinta minutos y procedió a retirarse sin ninguna explicación; que ese mismo día directamente impone su telegrama laboral desvinculatorio, el cual –manifiesta- de ninguna manera puede justificarse como resolución causada atribuible a culpa patronal. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Considera, además, que la conducta de la trabajadora careció de la contemporaneidad necesaria en un distracto ya que no trabajaba por licencia desde abril/16; su intimación fue el 24/06/16; la empleadora puso a su disposición labores el 06/07/16 y la propia actora se contradijo de su intimación y dijo el 07/07/16 que no las prestaría; la actora recibió el alta el 22/07/16 y ese mismo día se presentó a trabajar reconociendo reintegrarse por 30 minutos. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Agrega que los argumentos de los malos tratos o persecuciones invocados por la actora en su demanda y que no formaron parte de su injuria resolutoria resultan situados en el año 2010, lo que – señala - quita toda contemporaneidad que pueda indagarse en la actitud intempestiva del acto resolutorio. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Otra de las cuestiones que impugna es la forma en que el *a quo* valoró las pruebas obrantes en autos, lo que entiende hizo de modo parcializado, omitiendo además pruebas relevantes para la decisión de la causa. Critica el análisis efectuado en el fallo recurrido respecto de las piezas postales; las testimoniales; la denuncia; la nota N° 00074 del 26/11/14 y el informe psicológico, a lo que remito en honor a la brevedad. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Luego, se agravia por la procedencia del daño moral. Expresa que el Sr. Juez parte de una determinación falsa (existencia de moobing laboral), lo cual conforma una aseveración que no se compadece con la forma en que se produjo el distracto y que, además, no fundamenta el por qué de la procedencia del mencionado rubro, citando de modo parcializado jurisprudencia. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Se queja también por la condena impuesta a su parte en los términos del art. 2° de la Ley 25.323, siendo que –señala-, no existió interpelación al pago cuando la obligación fuere exigible. En este sentido, sostiene que la

actora debió intimar a su parte al 4° día hábil luego de producido el distracto y no en la misma epistolar donde lo configura, tal como lo interpreta el magistrado de grado. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Otro de sus agravios lo dirige a la procedencia del rubro SAC sobre vacaciones proporcionales 2016, en el entendimiento que el *a quo* falló “extra petita” respecto a ello, dado que no fue solicitado por la actora. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Pide se haga lugar al recurso incoado y se revoque el punto I) de la decisión apelada. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Hace reserva de la cuestión constitucional. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ A fs. 313/317 la parte actora contesta el memorial de agravios y solicita el rechazo de la apelación interpuesta, por las razones que expone, a las que remito. Hace reserva de la cuestión constitucional. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ A fs. 333 se llama Autos para Sentencia, providencia que se encuentra firme y consentida. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **II)** La sentencia de primera instancia de fs. 246/265 hizo lugar parcialmente a la demanda declarando procedentes los rubros indemnizatorios correspondientes al despido indirecto con justa causa, las vacaciones proporcionales/16; SAC s/vac. prop./16; art. 2° Ley 25.323 y la indemnización por daño moral, todo ello estimado en forma conjunta en la suma de \$1.667.121,48, correspondiente a capital más intereses, calculados al 30/04/2020. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Para así resolver, entendió el Sr. Juez de grado que a la luz de las pruebas aportadas pudo advertirse que en el caso de autos, el contexto fáctico en el cual se produjo la extinción de la relación laboral de la actora, por denuncia del contrato, guarda similitud con el de un supuesto de acoso laboral, por lo que el despido indirecto resultó ajustado a derecho. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Sentado ello, procederé al análisis del recurso interpuesto. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Los agravios de la demandada apelante pueden sintetizarse en los siguientes: a) el incumplimiento de lo establecido en el art. 243 LCT “invariabilidad de la causa”; b) la justificación de la procedencia del despido indirecto por la causal de moobing laboral, dentro del cual se encuentra

incluido el agravio referido al arbitrario y/o parcial análisis de las probanzas rendidas en el proceso; c) la procedencia de la indemnización por daño moral; d) la condena por la indemnización adicional del art. 2º Ley 25.323; e) la resolución “extra petita” respecto del rubro SAC/vac. prop./16. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 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 jurisprud., 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).\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Ahora bien, tal como lo adelantara uno de los agravios de la demandada radica en el supuesto incumplimiento por la actora del requisito de "invariabilidad de la causa" establecido en el art. 243 LCT: "...ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones...". \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Sostiene la doctrina que: "Como bien describe Machado, esta regla de invariabilidad [...] conduce a "cristalizar" los términos del debate judicial ulterior en torno a los hechos que oportunamente fueran expuestos y, obviamente, responde a las mismas finalidades que la exigencia de suficiente claridad, o sea, asegurar el derecho de defensa del trabajador (o del empleador, en caso de despido indirecto); se presupone, con razón, que el mismo quedaría menoscabado si permaneciera abierta hasta la traba de la litis la posibilidad de alterar los fundamentos de la decisión" (Ackerman, Mario E. *El despido*; Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, año 2019, p. 200). \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Las causales por las que la Sra. A. se consideró injuriada y despedida por exclusiva culpa de la patronal surgen de la misiva de fecha 22/07/2016 (TCL N° 090287734 cuyo original tengo a la vista, no desconocida su autenticidad ni recepción por la demandada), de la cual considero relevante transcribir sus partes pertinentes: "*Habiéndome reintegrado a mi lugar de*



*trabajo por haberse vencido en la fecha el certificado médico de reposo laboral, según psiquiatra y solicitando con anterioridad por TCL de fecha 29/06/16, recepcionado el 28/06/16 y 30/06/16, el cual no sólo narré y acredité que me quitaron tareas, moobing, acoso y persecución laboral, destinándome en un rincón a sentarme en una silla sin darme tareas, ni asignarme alguna ocupación propia de la que antes hacía –administrativa- ni atender al público, es que intimé a esa Institución a que se me otorguen tareas normales y habituales a mi reintegro con apercibimiento, de no hacerlo, considerarme despedida e injuriada (...) estuve más de 30 minutos o una hora sentada en el lugar indicado, ninguna persona se acercó a darme tareas, me vi en la obligación de retirarme en presencia de testigos y realizar exposición policial de que continuaba en las condiciones anteriores, es por ello que hago efectivo mi apercibimiento de darme por despedida e injuriada ...”.* \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ De la lectura de la citada misiva surge con claridad que la causa que motivó el despido fue el maltrato laboral que venía denunciando la Sra. A., el que se configuraba (entre otras situaciones) en la quita de tareas y su marginación, al punto de quedarse sentada sin hacer nada. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Cabe decir, además, que esta situación había sido reclamada por la actora en una anterior epistolar (TCL N° 090287929, cuya autenticidad y recepción fue acreditada con el informe de Correo Argentino cfr. fs. 101) enviada a la empleadora, en la que expuso que el Sr. A. (encargado) le sacó las tareas de pagos, órdenes, autorización y posteriormente las de atención al afiliado, quedándose sin tarea alguna para realizar, permanentemente sentada, sin hacer nada, en un rincón de la parte de abajo y que el mencionado había dado órdenes que no haga nada y que nadie le dirija la palabra. Denunció, además, que a causa de la persecución laboral sufrida desde el año 2014 comenzó a consultar a un psiquiatra y que su relación familiar también sufría las consecuencias de este acoso al que era sometida en su lugar de trabajo. Con base en ello, intimó a la patronal a que cese esta persecución que venía padeciendo durante “estos años”. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ En su escrito de demanda la actora relata los hechos de maltrato

laboral, entre los que se encuentra la quita de tareas, reedita lo expresado en ambas misivas y expone que su despido indirecto obedeció a la causa de moobing laboral que sufría en su trabajo, lo que además –denuncia- derivó en un detrimento de su salud psíquica. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Sentado lo expuesto, considero que los fundamentos expresados en el telegrama de distracto son los mismos que se plasman en el escrito de demanda, por lo cual, no existe violación alguna a la regla de invariabilidad de la causa (art. 243 LCT) y, conforme a ello, debe desestimarse el agravio referido a este tópico, con costas. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Respecto del agravio referido a la falta de configuración de la causal de despido invocada por la actora debo decir, en primer término, que en el presente caso se denuncia un trato discriminatorio de parte de un dependiente de la empleadora hacia la actora, el que se denuncia como “mobbing”. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ El mobbing podría definirse como “...el fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –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 que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (Abajo Olivares, Francisco Javier, *Mobbing, Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral*, Segunda Edición Ampliada, ED. Lexis Nexis, año 2006, Buenos Aires, p. 8). \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ En el supuesto de autos, a los fines probatorios, resulta de aplicación la doctrina sentada por la CSJN en el fallo “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo” (P.489, XLIV, del 15.11.11), es decir, la actora debía aportar indicios serios y concretos acerca de que las actitudes que describe en la demanda dirigidas hacia su persona por parte del dependiente de su empleadora, lesionaron su derecho a la no discriminación o a la igualdad de trato; y la parte demandada, acreditar que la conducta desplegada por el Sr. A. se generó en causas absolutamente ajenas a la

invocada vulneración de derechos fundamentales. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ De la compulsión de la causa puedo ver que la actora aportó elementos suficientes para configurar los indicios serios y concretos acerca de la veracidad de los hechos que expone. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ En efecto, tal como lo expresé en párrafos anteriores, denunció ante la empleadora, telegrama mediante, ser víctima de un maltrato laboral proferido por su superior, cuestión que lejos de ser atendida fue compulsivamente negada por la patronal (a este punto volveré más adelante)

\_\_\_\_\_ Asimismo, de las declaraciones testimoniales rendidas en la causa, surge que la testigo R. (fs. 173/174) dijo que la conocía a la actora porque tenía la obra social de camioneros y siempre concurría a hacer trámites donde era atendida por A.. Relató que la vio en la Comisaría N° 20 una mañana, que estaba llorando y que ella (testigo) pensó que había tenido un accidente, pero la actora le contó que fue a trabajar y nadie le asignó tareas y que se sintió como algo inservible y por eso fue a hacer una exposición, dejando constancia que se retiró de su trabajo. A la pregunta 8º) *¿Cuándo dice que estaba en la mesa de entradas, ella le siguió dando órdenes de atención?* Respondió: “no, un tiempo antes que dejé de trabajar ya no hacía nada porque yo siempre me dirigía a ella y me mandaba a otra chica, C.S., yo veía a la actora sentada en el mostrador o adentro, ya no cumplía las tareas que hacía”. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Por su parte, el testigo T. G. (fs. 174 175 vta.), declaró haber sido compañero de trabajo de la Sra. A. y dijo que ella realizaba todo lo que es el trabajo administrativo de la obra social; que al principio la relación con A. (encargado del sindicato) era buena y que luego, cuando se cambiaron al nuevo edificio de la calle Colón, anduvieron un tiempo bien, más o menos hasta el 2010/2011 y después empezó un mal ambiente de trabajo, con maltratos a su persona y a la actora; que A. le prohibió hablar con ésta y que a A. le prohibieron hablar por teléfono, que se creó un ambiente malo de trabajo, que era incómodo trabajar. Dijo también que, cuando puso otra secretaria, a la actora la trasladaron a un rincón. A la pregunta *¿Quién atendía*

*la obra social mientras estas dos señoritas (S. y R.) se encontraban arriba?*

Respondió: “En ese tiempo la Sra. A., ella era la encargada de atender a los afiliados, autorizar las órdenes, atender el teléfono, recibía la facturación de los profesionales, enviarlas a Salta, los cheques” y que después “comenzaron a reducirle tareas al punto de no hacer casi nada porque estaba con un escritorio al costado, ya no respondía, no autorizaba las órdenes no hacía los envíos de Salta ni recibía, no sabría decir qué es lo que hacía porque se encontraba a un costado, las órdenes las firmaba la otra secretaria, así como los cheques y facturación se encargaba la otra chica”. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Tanto Jurado (fs. 218 vta/219 vta.) como V. (fs. 219 vta. 220), R. 175 vta. 176) y S. (fs. 220/221) declaran que la actora era la secretaria encargada de todas las cuestiones relativas a la parte administrativa de la obra social; además, los dos primeros dijeron que también hacía trámites del sindicato, cuyo encargado era A.. S. y R. declararon también que hasta el año 2014 la persona que atendía las cuestiones de la obra social era la actora, dijo además S. que no sabía si también atendía la parte del sindicato, porque ella con otra compañera estaban arriba y A. abajo; expresó que el Sr. A. era un administrativo del Sindicato de Camioneros, que tenía allí su oficina donde recibía gente. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ De todas estas declaraciones surgen indicios suficientes acerca de que, en un principio, la actora era la empleada encargada de todas las tareas administrativas correspondientes a la obra social y algunas del sindicato y que, posteriormente, estas tareas le fueron asignadas a dos compañeras que antes trabajaban en la parte de arriba del edificio, relegando a la Sra. A. hasta el punto de no tener nada que hacer y que, según testimonio de T. G., existían órdenes de A. de que no debía hablar con nadie y que nadie debía dirigirla la palabra. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Además, la prueba pericial psicológica (fs. 162/163) informa que “se observan signos y síntomas en la evaluada que son compatibles con haber padecido mobbing, tales como: dificultad en la comunicación, asilamiento

social, desprestigio ante el resto de los trabajadores, desprestigio laboral y afectación de su salud psico-física (...) la evaluada manifiesta con alto monto de angustia “*me sentía nada... después de hacer todo...de estar al frente de todo...me convertían nada*”. Estas frases muestran el grado de aniquilamiento subjetivo que vivenció la examinada manifestando síntomas físicos (dolor de cabeza recurrente, tensión muscular, dolores articulares, temblores) como psíquicos, entre los que se destacan la aparición de un trastorno depresivo ansioso...”.

---

\_\_\_\_\_ Todas estas cuestiones, me llevan al convencimiento que, en autos, la actora ha logrado introducir indicios serios y razonables respecto de los hechos de acoso laboral denunciados en su demanda los que, *prima facie* evaluados, resultan idóneos para inducir su existencia y, con base en ello, de acuerdo al estándar probatorio dispuesto por la CSJN (“Pellicori”, “Sisneros” (CSJN 932. XLVI, “Varela” CSJN 528/2011 (47-V) /CS1, entre otros) para los casos análogos al presente donde se encuentra controvertida una situación de discriminación o trato desigual, debía la parte demandada acreditar que la conducta de su dependiente obedeció a causas ajenas a la invocada vulneración a los derechos fundamentales de la Sra. A., puntualmente a su derecho a un trato digno. Lo que no hizo.

---

\_\_\_\_\_ Además resulta importante destacar que la CSJN en “Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” (A. 1023 XLIII, Recurso de Hecho) puntualizó, con cita de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que el principio de igualdad y prohibición de discriminación no sólo se desprende directamente “de la unidad de naturaleza del género humano”, es “inseparable de la dignidad esencial de la persona” y “posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno”, sino que, a su vez, pertenece al *jus cogens*, “puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico”. Este principio implica la observancia de obligaciones de protección que vinculan “a todos los

Estados y a los particulares”. Estas obligaciones, respecto de los primeros, les imponen un deber de abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto, pero también la adopción de “medidas positivas” para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, lo cual implica, entre otras consecuencias, el ejercicio de un “deber especial” de protección respecto de actuaciones y prácticas de actores no estatales que creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias: pesa sobre el Estado, “independientemente de cualquier circunstancia o consideración”, la obligación de no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de los trabajadores en las relaciones laborales privadas, y de no permitir que los empleadores violen los derechos de aquellos o vulneren las normas laborales nacionales e internacionales. En cuanto a los particulares, añadió, es deber del empleador respetar los derechos humanos de sus trabajadores. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Con base en ello, resulta necesario destacar la conducta omisiva de la empleadora cuando, luego de la primer denuncia de la actora acerca de situaciones de maltrato que se encontraba padeciendo en su entorno laboral, efectuada formalmente por telegrama (TCL N° 090287924), sólo se limitó a negar y rechazar lo expuesto por la trabajadora (CD OCA 0049133 (4) y CD OCA 0036086 (7) ) sin expresar sobre la base de qué fundamentos tenía la certeza de que aquellas conductas reprochables de su dependiente, el Sr. A., no fueran tales. En otras palabras, no surge del intercambio epistolar ni de las constancias de la causa que la empleadora hubiere realizado algún tipo de sumario o investigación a los fines de la averiguación de lo denunciado. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 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. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Ello avasalla, además del deber de obrar de buena fe (art. 63 LCT), otra obligación más concreta que es el deber de seguridad que debe brindar el

empleador a sus trabajadores, entre los cuales se incluye la preservación de su integridad física y salud psíquica (art. 75 LCT).\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_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 reacción de la actora al momento de configurar el despido indirecto el día 22/07/2016 no resultó extemporánea, dado que lo hizo ni bien regresó de su licencia por enfermedad y al haberse encontrado con la misma situación de marginación que fuera formalmente reclamada a la patronal en fecha 24/06/2016, oportunidad en la cual intimó el cese de la misma. En efecto, si bien la demandada expresa en su misiva de fecha 05/07/2016 que las tareas de la actora se encuentran a su disposición, se entiende que las retomaría una vez concluida la licencia médica, momento en el cual la Sra. A. se presenta a trabajar y continúa siendo víctima del trato discriminatorio denunciado. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_Sentado todo lo anterior, puedo ver que el caso de autos involucra cuestiones relacionadas con derechos fundamentales de la Sra. A., 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...”. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 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). \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 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”. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Por lo analizado, considero que el despido indirecto con causa configurado por la actora resulta ajustado a derecho. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Con base en las consideraciones vertidas, propongo confirmar la decisión de grado en el punto analizado, con costas. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Respecto de la condena por daño moral debo decir que comparto el criterio del sentenciante de grado sobre su procedencia. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Jurisprudencialmente se ha conceptuado al daño moral 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 Lázzari, 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 por la omisión de su empleadora de accionar en virtud de las denuncias recibidas que involucraban una conducta repudiable de un compañero de trabajo hacia su persona. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 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 proveniente de su superior y, luego, del destrato por parte de su empleadora, quien hasta el último momento le negó, sin justificación alguna, un reconocimiento a sus reclamos. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Por ello, entiendo que la condena por indemnización por daño moral debe ser confirmada. Con costas. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Otro de los agravios de la demandada se encuentra dirigido a la condena impuesta a su parte por la procedencia de la indemnización agravada establecida en el art. 2º de la Ley 25.323. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Expresa la impugnante que la intimación al pago de la referida indemnización debe ser efectuada luego de transcurrido el plazo establecido en el art. 255 bis de la LCT, esto es cuatro (4) días hábiles luego de producido el distracto, de conformidad al art. 128. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Ahora bien, el art. 2º de la Ley 25.323 no establece de modo expreso

ningún plazo a partir del cual el trabajador debe intimar a su empleador, siendo los únicos requisitos para su procedencia la intimación fehaciente referida al pago de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 LCT y el posterior inicio (ante el incumplimiento del empleador) de la instancia judicial. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ En este sentido se dijo que: “Del texto del art. 2º de la Ley nº 25.323, no surge en que momento dicha norma requiere que se formule la intimación que exige, ya que sólo prescribe que sea fehaciente; en cambio, sí aparece como exigencia explícita, que el trabajador, para percibir las indemnizaciones allí referidas, se haya visto obligado a iniciar acciones judiciales o de otra instancia; en base a ello, puede sostenerse que en los presupuestos de procedencia del recargo del 50 % sobre las indemnizaciones por despido que establece la norma en cuestión, no puede exigirse que la intimación fehaciente se realice en un momento determinado, bastando con que el trabajador haya puesto en conocimiento de su empleador que se considera con derecho a percibir tales indemnizaciones y que le requiere su pago en un tiempo determinado, el que la mayoría de los autores considera que ha de ser de dos días hábiles, por aplicación del art. 57 de la LCT. Así, con el reclamo formulado al mismo tiempo de comunicar su decisión rescisoria, ha quedado cumplimentado el requisito de "intimación fehaciente", previsto por el art. 2º de la Ley 25.323. Guerrero, Sandra Lorena vs. García, Jorge Alberto y otros s. Despido - Rubros adeudados - Certificaciones /// Cám. Apel. Sala Trab., Concepción del Uruguay, Entre Ríos; 25/11/2004; Sumarios Oficiales Cám. Apel. Sala Lab. de Concepción del Uruguay; RC J 24113/09). \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ En igual sentido: “El art. 2º de la ley 25.323 no condiciona la procedencia del recargo a que el emplazamiento haya sido efectuado luego de transcurrido lapso ni oportunidad alguna y, por ende, basta con que el trabajador lo practique secuencialmente después de comunicar la denuncia contractual, aún cuando lo haga en la misma misiva, ya que ese es el momento en que, desde su punto de vista, nace el derecho...” (del voto del Dr. Maza, CNAT SALA X expte. N° 10212/05, SENT DEF. n° 14.584 del 13/09/06

“González Hugo c/asociación Civil Club Atlético Huracán s/despido”).\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Por lo expuesto, considero que debe ser desestimado el agravio referido a este tópico, con costas. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Finalmente, corresponde analizar la queja del apelante respecto a que el Sr. Juez de grado falló “extra petita” al computar en las indemnizaciones que entendió procedentes, el SAC s/vacaciones proporcionales 2016. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ De la lectura de la demanda incoada, tal como lo expresa la demandada, no surge manifestación alguna de la actora respecto al pedido del referido rubro, por ello y, en virtud de la protección del derecho de defensa en juicio de las partes, al no haber integrado la materia de traba de la litis, entiendo debe ser revocada la procedencia del mismo, con costas. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Consecuentemente, deberá descontarse de la planilla de la sentencia de fs. 246/265 el monto referido a este rubro. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Por todo lo analizado y expresado voto por el progreso parcial del recurso de apelación interpuesto a fs. 266/276 vta., 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). \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **IV.** En los términos del art. 15 de la Ley N° 8035 y la Acordada N° 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 40% de los honorarios que correspondan por su intervención en la primera instancia. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **La Dra. María Constanza Espeche dijo:** Adhiero al voto que antecede. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Por ello, \_\_\_\_\_

#### **LA CAMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA I**

#### **F A L L A**

\_\_\_\_\_ **I) HACIENDO LUGAR PARCIALMENTE** al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada a fs. 266/276 vta. y, en su mérito, **REVOCANDO** la procedencia del rubro SAC s/ vacaciones proporcionales 2016, el que deberá ser descontado de la planilla obrante en la sentencia de fs.

246/265, y **CONFIRMANDO** la decisión apelada en lo que fue materia de los restantes agravios que fueron rechazados. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **II) IMPONIENDO** las costas a la actora vencida por la parte en la que progresa el recurso y a la parte demandada apelante en lo que el mismo es rechazado, en ambas instancias (arts. 71 y 273 del CPCC). \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **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 40% de lo que se regulara en la primera instancia (Ley N° 8035 y Acordada N° 12.062). \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **IV) TENIENDO PRESENTE** la reserva constitucional efectuada. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **V) ORDENANDO** se copie, registre, notifique y bajen los autos al Juzgado de origen. \_\_\_\_\_

Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala I de la Provincia de Salta. Vocales: Dr. Sergio Osvaldo Petersen. Dra. María Constanza Espeche. Secretaria. Dra. María Virginia Miranda. Tomo 2 Sentencias 2021. Fs 438/446.