

UNIVERSIDAD  
SIGLO 21



**“El maltrato del trabajador como causa del despido indirecto”**

*Análisis de caso “G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. – Expte. 195791” resuelto por la Cámara Única del Trabajo de Villa María. Sentencia de fecha 25 de septiembre 2017*

ALUMNO: Rodrigo Camps

LEGAJO NRO: VABG54653

DNI: 37526039

FECHA: 04/07/2021

TEMA: Derechos fundamentales del mundo del trabajo

Sumario: 1- Introducción. 2- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. 3- Análisis de la *ratio decidendi*. 4- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. 5- Postura del autor. 6. Conclusión. 7- Bibliografía

## **1- Introducción**

La importancia de llevar a cabo un análisis sobre este fallo radica en que aborda problemáticas sociales que se manifiestan en el mundo del trabajo. La fragilidad del empleo en nuestro país, que posee elevados índices de informalidad y precariedad laboral, constituye un flagelo para la vida comunitaria en tanto se afecta el fundamental derecho constitucional al trabajo. Esta situación conlleva a que la necesidad de preservar un trabajo estable coloque al trabajador en relación de dependencia en una situación de vulnerabilidad que lo conduce a aceptar vejámenes de toda índole en el ámbito laboral.

En este sentido, el fallo “G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. – Expte. 195791” refiere a acciones que exceden el aspecto económico tales como acoso laboral, discriminación, entre otras. Estas situaciones reproducen prácticas que se hallan sedimentadas en lo social y resultan inaceptables para la vida en sociedad. He allí la importancia de analizar este fallo que contempla el despido indirecto de una trabajadora reflexionando sobre las diversas causas que lo originan.

No siempre resulta sencillo escindir la fundamentación del derecho del trabajo de su construcción teórico-jurídico e institucional. Este fallo identifica algunos de los rasgos esenciales del derecho del trabajador.

El problema jurídico axiológico que se verifica en este fallo refiere a lo que se define como una contradicción entre un principio y una regla de sistema jurídico en un caso concreto. Los jueces al momento de dictar sentencia deben tener en cuenta los principios jurídicos (Dworkin, 2004). En este caso se encuentra afectado el principio constitucional de protección al trabajador, especialmente en lo que refiere al cuidado de su salud física y psicológica, la cual de ser afectada provoca potencialmente daños irreversibles.

## **2- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal**

En el caso bajo análisis “G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. – Expte. 195791” la parte actora, N. P. C., inicia demanda laboral contra la distribuidora La Gioconda S.R.L. a causa de la extinción del contrato laboral. La actora prestó su servicio en distribuidora “La Gioconda” desde el 1 de diciembre del 2010 en forma continua e ininterrumpida hasta el día 14 de marzo del año 2014, fecha en la que se consideró despedida en forma indirecta por exclusiva responsabilidad del empleador.

La parte actora relató que su jornada laboral era de lunes a viernes a partir de las 8 hasta las 12:30 hs extendiéndose al menos dos veces por semana hasta las 13 hs y de 16 a 20:30 hs, con un franco semanal.

Por otra parte, afirmó que su relación laboral no sólo era mal remunerada, pues le pagaban un adicional de mil pesos “en negro”, sino que también, como refirieron testigos, eran frecuentes los malos tratos recibidos por parte de R. A., dueño de la empresa, quien se dirigía hacia la parte actora con expresiones humillantes, despectivas y discriminatorias tales como “la inútil”, “la vieja mal vestida” o “la Pachamama”. Como consecuencia, agrega que tuvo que recurrir a ayuda profesional que derivó en licencia y tratamiento por cuadro depresivo.

Posterior a su licencia, y ya cansada de que la patronal no hiciera caso a sus reclamos, la situación culminó con el despido indirecto ya mencionado, de manera que la parte actora fundamenta la demanda en la Ley 20.744, Ley 24.013 y Decreto Reglamentario y CCT 130/75, advirtiendo que los rubros reclamados se calculen en base al salario vigente del momento de su determinación. Cuantifica la demanda detallando cada uno de sus rubros, solicitando la obligación del pago total del capital, con intereses y costas.

Se llevó adelante la audiencia de conciliación en la que comparecieron las partes intervinientes sin llegar a acuerdo alguno. La parte actora ratificó su demanda en tanto que, la parte demandada, negó los ítems de la demanda así como también los malos tratos, alegando que, ya agotado el tiempo de licencia y no pudiendo regresar a su actividad laboral, su empleada inventó una falsa causal de despido alegando el reclamo de horas extras.

Se fijó nuevamente una audiencia y se produce la prueba, en la cual se exhibe la documentación según da cuenta el acta de fs.34/35. Se realiza la pericial psicológica. Elevado el expediente a esta cámara y avocado al tribunal, se lleva a cabo la audiencia donde se recibe la prueba testimonial, en las que fueron citadas varias mujeres que han prestado servicio en distribuidora “La Gioconda” quienes declararon que también padecieron tratos similares a N. P. C., ya que no sólo no percibían una remuneración acorde a las horas trabajadas sino que, además, fueron víctimas de tratos vejatorios por parte del demandado: “mejoren las ventas negras de mierda”, “están boludeando, no hacen nada”.

También, los testigos agregaron que, según sus funciones, debían quedarse un tiempo de prórroga para “finalizar las tareas”, lo que determina la veracidad de la prueba ofrecida por la parte actora. Además, el demandado no exhibió la documentación laboral que permita esclarecer este extremo, por los cuales juegan procesalmente en contra de la parte demandada.

A este respecto, la Cámara resolvió rechazar los rubros indemnizatorios en relación a la defectuosa registración laboral; hacer lugar al rubro “horas extras”, haberes mes de marzo 2014, Vacaciones proporcionales 2014, S.A.C proporcional 2014, Integración mes de despido, Indemnización sustitutiva preaviso e indemnización por antigüedad.

### **3- Análisis de la ratio decidendi**

Luego de analizar toda la prueba, la Cámara explicó que ha quedado acreditado que la parte empleadora incumplió los límites fijados por la ley 11544, en relación a la modalidad, extensión y distribución de las horas trabajadas por la actora. Debido a que se encuentra acreditado este incumplimiento, se debe indemnizar el rubro horas extras reclamado por la actora.

Seguidamente, se analizó la procedencia del despido causado. Explica la Cámara que es una modalidad de extinción de la relación laboral, independientemente de quien lo invoque. En este caso, la causa es el incumplimiento alegado por la actora de las obligaciones laborales del empleador/ demandado. La atribución de la causa debe ser comunicada de manera fehaciente para que la otra parte pueda ejercer su derecho de defensa.

Destaca la Cámara que la actora invoca tres causas de denuncia del contrato laboral: incumplimiento del pago de las horas extras, falta de registración real y malos tratos. Esto último ha quedado acreditado por los testimonios ofrecidos por la actora, los cuales han afirmado el mal trato sufrido por la trabajadora, mediante el uso de frases hirientes, referidas a su vestimenta o a su género, entre otras; y con la pericia psicológica que describe un cuadro depresivo producto del acoso laboral o “mobbing”. Las testimoniales han graficado el modo de obrar violento, habitual y reiterado, hacia todos los trabajadores de la firma, por parte del representante de la misma.

La falta de registración de la remuneración real no ha podido quedar acreditada por la actora. Se cita el antecedente “Mónaco de Varani María Judith c/ Banco de la Nación Argentina s/despido”, del año 2006, donde se explicó que el artículo 2 de la ley 25323 solo será aplicable desde el momento de la sentencia condenatoria.

La Cámara focalizó su atención en la violencia laboral sufrida por la actora y en la responsabilidad que toda la comunidad (empresarios, sindicatos, entidades formadoras, etc.) tienen en relación a estas prácticas y su control, dado que constituyen una patología sociolaboral. Describe la Cámara una serie de dichos que normalizan el maltrato laboral y refiere que existe otro antecedente contra la misma empresa “G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L.” donde también ha quedado acreditado el maltrato laboral.

Resalta la Cámara que la provincia de Córdoba ha puesto en marcha un Protocolo de Actuación frente a la Violencia en el marco del Ministerio de trabajo. Asimismo, atendiendo al tenor de la situación, se remiten las actuaciones al Ministerio de Trabajo de la provincia de Córdoba, área encargada de aplicar el Protocolo, para que se formule la denuncia por violencia laboral, con el objetivo de erradicar estas prácticas que violentan y vulneran la dignidad de los trabajadores.

#### **4- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales**

Si bien el caso habla de tres temas vinculados al ámbito del derecho laboral, como son las horas extras, la registración y el trato empleado/ empleador, focalizo la búsqueda de antecedentes en este último punto que es el que se vincula con el problema jurídico axiológico.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, tratado internacional con jerarquía constitucional, obliga a los Estados Parte a reconocer a “toda

persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias...” y especialmente el salario digno, el descanso, la seguridad e higiene en el trabajo, el trato igualitario (art. 7). También, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional expresa que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...” Estas condiciones dignas y equitativas se vinculan con la definición de trabajo decente que realiza la Organización Internacional del Trabajo, que se describe como trabajo seguro, “dentro de un marco de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (González, 2017, p. 819).

La Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 17, establece que “se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. Asimismo, el artículo 63 de la LCT explica que “Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.

De esta manera, todas estas normas referidas anteriormente brindan protección al trabajador en relación al trato que debe recibir por parte de su empleador.

En relación a las obligaciones que surgen de la relación laboral, Grisolia (1999) sostiene que las dos grandes obligaciones son, para el trabajador, realizar el trabajo para el que fue contratado, y, para el empleador, pagar la remuneración y asignar las tareas. “Todas ellas deben cumplirse dentro del marco de la buena fe, la colaboración y la solidaridad” (Grisolia, 1999, p. 195). Explica el autor que los derechos del empleador para requerirle al trabajador la prestación de servicio debe ser siempre respetando su dignidad y evitando el abuso del derecho (Grisolia, 1999).

Luego de haber realizado este marco en relación a la dignidad del trabajador y su protección, procedo a explicar en qué consiste el acoso laboral o mobbing.

Trujillo Flores, Valderrabano Almegua y Hernández Mendoza (2007) exponen que “el mobbing es un término científico que describe un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo”. Este tipo de comportamiento provoca malestar en el ambiente de trabajo y violencia laboral.

Peralta (2004), citando a Einarsen (2000) Leymann (1996); Zapf y Einarsen, (2001); Hirigoyen (2001) y Piñuel (2001) exponen que:

el hostigamiento o acoso laboral ha sido definido por diferentes autores como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas. El hostigamiento laboral se dirige de manera sistemática desde uno o varios individuos hacia un individuo solitario que debido al ataque se ve empujado a una defensa inútil de la posición que tiene frente a la continua agresión (s/d).

Cabe resaltar que, en el ámbito laboral de los empleados o funcionarios públicos, diversas legislaciones provinciales han comenzado a dictar normas que definen el acoso laboral y sus tipos, y determinan cómo son los procedimientos para abordar estas problemáticas. Relata Gonzalez (2017) que “el dictado de una regulación nacional reservada exclusivamente al Congreso de la Nación (artículo 75 Constitución Nacional) es un tema pendiente a la fecha, a pesar de la existencia de varios proyectos en tal sentido” (p. 813). Refiere la autora mencionada que, en líneas generales, el acoso laboral es:

un abuso de poder reiterado, ejercido sobre el trabajador en “el ámbito laboral”, por el que el empleador, el superior jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente con alguno de ellos, atenta contra su dignidad, integridad física, sexual y/o social (González, 2017, p. 816).

En relación a las consecuencias que genera el mobbing, Basile (2008) identifica que “entre los cuadros clínicos que se pueden observar como consecuencia del "mobbing", prevalecen las enfermedades mentales y las psicosomáticas: En el plano psicopatológico pueden aparecer síndromes de ansiedad, estrés, depresión (simple o mayor), fobias, trastornos del sueño (insomnio) o "surmenage" (p. 5)

Por otro lado, Pérez del Viso (2020) refiere que toda empresa seria, no importa su tamaño, debe tener un reglamento de buenas prácticas que promueva acciones positivas, haciendo foco en evitar la discriminación y el lenguaje descalificador, en pos de prevenir el acoso laboral y un conjunto de procedimientos o sanciones aplicables para el caso que el acoso laboral suceda.

El primer antecedente jurisprudencial que reconoce el acoso laboral en Argentina es el caso “Dufey, Rosario Beatriz c. Entretenimiento Patagonia S.A.”

resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Río Negro, en el año 2005. En dicho caso también se invocó la persecución laboral para fundar el despido indirecto.

La Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la causa “Salvatierra Ricardo Diego c/ Terlizzi S.A. s/ despido”, resuelta en el año 2014, decidió condenar al pago de 13 sueldos en concepto de indemnización por daño moral, teniendo acreditado el acoso laboral.

En la causa “A., M. R. c/Instituto Cardio Vascular de Buenos Aires SA y Otros s/Despido”, resuelta por la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el 2017, se resolvió que atento a quedar acreditado el maltrato laboral, también “un daño extracontractual que excede el despido y que torna ajustada a derecho la procedencia de una indemnización por daño moral”.

### **5- Postura del autor**

En relación a mi postura puedo decir que la dignidad del trabajador y el buen trato que merece se encuentra protegida en nuestro ordenamiento jurídico de diversas maneras. La Constitución Nacional, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Ley de Contrato de trabajo, establecen reglas y obligaciones. En el caso del Pacto Internacional la obligación de promover prácticas de protección es del Estado argentino, es por eso que se deben realizar actividades y cambiar prácticas que prevengan el maltrato laboral.

Si bien no existe una legislación específica que regule el maltrato laboral y determine cuáles son sus consecuencias, lo cierto es que se puede reclamar la reparación del daño causado de diversas formas. En el caso analizado se lo ha tomado como un elemento para constituir el despido indirecto como en “Dufey”; en otros casos se reparó el daño moral dentro del juicio laboral como en “A. M. R.” y “Salvatierra”, con la particularidad de este último que la indemnización fue tarifada; pero nada obsta a que se realice un reclamo civil por estas conductas dado que generan responsabilidad.

La actitud patronal respecto a la actora y el resto de sus empleados da lugar a una reflexión que excede a este vínculo laboral particular. Es sabido que estos hechos ocurren con mucha frecuencia en el ámbito laboral, aunque la mayoría no son posibles identificarlos con precisión ya que no son judicializados. En el marco de un país donde existen altos índices de desempleo y de precarización y flexibilización laboral, la

necesidad de conservar el trabajo para reproducir las condiciones materiales mínimas de existencia, coloca a muchos trabajadores en una situación de vulnerabilidad que los conduce a soportar salarios por debajo de lo que la ley estipula y hasta incluso prácticas y conductas vejatorias de su dignidad, tal como quedó demostrado en este fallo.

## **6. Conclusión**

En el presente caso se aborda una problemática que atañe fundamentalmente al mundo laboral. La necesidad de preservar la fuente laboral sitúa al trabajador en una situación de vulnerabilidad que lo conduce a la aceptación y el padecimiento de diversos tipos de vejámenes en el ámbito laboral. He aquí la importancia del análisis de esta sentencia.

El fallo analizado, “G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. – Expte. 195791”, resuelto por la Cámara Única del Trabajo de Villa María el 25 de septiembre de 2017, contempla una serie de acciones que no se limitan al aspecto económico, sino que incluye, además, situaciones tales como el acoso laboral y la discriminación, al tiempo que identifica rasgos esenciales de los derechos del trabajador.

En este caso bajo análisis, la parte actora, N. P. C., inicia demanda laboral contra la distribuidora La Gioconda S.R.L. a causa de la extinción del contrato laboral. La actora prestó su servicio en distribuidora “La Gioconda” durante más de tres años de forma ininterrumpida hasta que fue despedida en forma indirecta por exclusiva responsabilidad del empleador. La parte actora invoca tres causas de denuncia del contrato laboral, a saber, el incumplimiento del pago de las horas extras, falta de registración real y malos tratos. La audiencia de conciliación no fue fructífera en tanto que la parte actora ratificó la demanda, mientras que la parte demanda negó los ítems de la misma. Una vez fijada una nueva audiencia y producida la prueba (testimonios y pericial psicológica), la Cámara resuelve rechazar el ítem correspondiente defectuosa registración laboral, y da lugar a los ítems de horas extras y de maltrato laboral, haciendo especial énfasis en este último. De esta manera, la sentencia se asienta sobre la obligación del empleador a brindar un buen trato al trabajador y evitar situaciones de discriminación en este ámbito. Además, se resalta la importancia de contar con legislación laboral específica que prevea las sanciones correspondientes a estas

prácticas, al tiempo que se contempla una indemnización basada en el daño moral producido por el empleador a la trabajadora.

En este sentido la Cámara focalizó su atención de manera contundente en la violencia laboral sufrida por la actora, conceptualizando el acoso laboral o “mobbing” patronal. Es este punto el que se vincula con el problema jurídico axiológico en tanto contradicción entre un principio y una regla de sistema jurídico en un caso concreto. Dicho problema se vio resuelto por el tribunal al dar prioridad a los derechos de la trabajadora y reflexionado acerca de esta práctica sedimentada como una “proterva práctica patronal” en el mundo del trabajo, la cual se presenta como una “patología sociolaboral” que es necesario intentar erradicar.

## **Bibliografía**

### **Doctrina**

Basile, A.A. (noviembre de 2008) “El "mobbing" y sus implicancias médico-legales”. Recuperado de [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc080097-basile-mobbing\\_sus\\_implicancias\\_medicolegales.htm#](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc080097-basile-mobbing_sus_implicancias_medicolegales.htm#)

Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel.

Gonzalez, V. I. (2017) “Legislación Argentina sobre violencia laboral en organismos estatales”. Recuperado de <https://revistas.unlp.edu.ar/RevistaAnalesJursoc/article/download/4275/4060/>

Grisolía, J. A. (1999) Derecho del trabajo y la seguridad social. Recuperado de [http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho\\_trabajo.pdf](http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf)

Peralta, C. M. (2004) “El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica”. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-885X2004000200012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012)

Pérez del Viso, A. (5 de noviembre 2020) “Doctrina Mobbing o Acoso Laboral. Prevención y Regulación”. Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/11/05/doctrina-mobbing-o-acoso-laboral-prevencion-y-regulacion/>

Trujillo Flores, M.M. , Valderrabano Almegua M de la L. y Hernández Mendoza, R. (2007) “Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para

las organizaciones mexicanas”. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

### **Legislación**

Constitución Nacional Argentina, ley 24430 (3 de enero de 1995). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (16 de diciembre de 1966). Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Ley de contrato de trabajo N° 20744 (13 de mayo de 1976). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

### **Jurisprudencia**

Cámara Única del Trabajo de Villa María “G., N. V. C/DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. – Expte. 195791”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IV “A., M. R. c/Instituto Cardio Vascular de Buenos Aires SA y Otros s/Despido”, sentencia de fecha 11 de julio de 2017.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IX, en la causa “Salvatierra Ricardo Diego c/ Terlizzi S.A. s/ despido”, 21 de octubre de 2014.

CNAT Sala VIII Expte. N° 10.175/04, Sent. Def. N°33.797 del 30/11/2006, en causa “Mónaco de Varani María Judith c/ Banco de la Nación Argentina s/despido

Tribunal Superior de Justicia de Río Negro “Dufey, Rosario Beatriz c. Entretenimiento Patagonia S.A., sentencia de fecha 6 de abril de 2005.

