



NOTA A FALLO – DERECHO LABORAL
EL MOBBING Y LA PROCEDENCIA DEL DAÑO MORAL EN LAS
RELACIONES LABORALES

CARRERA: ABOGACIA

ALUMNO: LEANDRO CANNELLA

DNI: 35.232.057

LEGAJO: VABG87152

FECHA DE ENTREGA: 13/11/2022

TUTOR: COCCA NICOLÁS

TEMA: EL MOBBING Y LA PROCEDENCIA DEL DAÑO MORAL EN LAS RELACIONES LABORALES

FALLO: “Viola, Natalia Soledad c / Elías Gastón Luciano y otro/a s/ Despido” (2022).

TRIBUNAL: Tribunal de Trabajo N° 2 de la Ciudad de Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires.

SUMARIO

I.- Introducción. II.- Justificación de la importancia del caso y relevancia de su análisis. III.- Breve descripción del problema jurídico del caso. IV.- Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal competente. V.- Ratio decidendi. VI.- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudencia. VII.- Postura del autor. VIII.- Conclusión. IX.- Bibliografía.

I.- INTRODUCCIÓN

El mobbing o acoso laboral es una práctica cada vez más habitual en nuestros tiempos. Si bien el mobbing es un concepto relativamente nuevo que ha tomado notoria trascendencia en los últimos años, dicha práctica es una problemática social que la podemos ver reflejada desde hace mucho tiempo, incluso, antes de que exista el trabajo asalariado. El Convenio 190 de la OIT, al cual nuestro Estado en el año 2020 adhirió por medio de la Ley 27.580, nos da una definición de dicha práctica, refiriéndose a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e inclusive la violencia y el acoso por razón de género.

El objeto del presente trabajo, no será ni más ni menos, que el análisis del fallo caratulado en autos como “VIOLA NATALIA SOLEDAD C/ ELIAS GASTON LUCIANO y otro/a S/ DESPIDO” dictado en el Tribunal de Trabajo N° 2 de la ciudad de Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires, en el año 2022.

La novedad que podemos visualizar en el mencionado fallo hace referencia a la procedencia del daño moral dentro de la relación laboral. Si bien el daño moral es un concepto propio del campo de la responsabilidad civil, entendido como la reparación del agravio moral que sufre una persona por el obrar antijurídico y dañoso que le ocasiona otra, no debemos dejar de tener en cuenta la extensión que vienen haciendo los tribunales respecto a este concepto dentro del ámbito de las relaciones laborales.

Entendemos, que si bien, la actora se encuentra tutelada por la Ley de Contrato de Trabajo, dicha ley no nos proporciona una regulación específica de la temática a tratar, por lo que cabe preguntarnos si la indemnización tarifada incluida en el artículo 245 de la LCT comprende todos los daños originados en la persona del trabajador, o si por el contrario, aquellos derechos más básicos y personalísimos deben ser reparados a través del instituto del daño moral, ya que, los derechos lesionados, no son otros que los que le brinda protección a través de nuestra norma fundamental e instrumentos internacionales, por lo cual, podemos ver que el bien tutelado no es otro que la dignidad humana, y que por lo tanto el trabajador nunca prescinde de sus derechos más fundamentales como persona, tanto dentro como fuera de la relación laboral.

II.- JUSTIFICACION DE LA IMPORTANCIA DEL CASO Y RELEVANCIA DE SU ANALISIS

Me he volcado por la elección del mencionado fallo, dado la gran relevancia que encuentra el mobbing laboral en la actualidad, entendido como una problemática social que trasciende al derecho laboral actual. Si bien el concepto de mobbing, como he mencionado anteriormente, es relativamente nuevo, a este tipo de prácticas las podemos ver reflejadas desde hace mucho tiempo. Además, en el contexto en que se desarrolla esta práctica ilícita, resulta novedosa la procedencia del daño moral a raíz del maltrato laboral sufrido por la actora en el caso particular, teniendo en cuenta que se vulneran diversos derechos amparados por nuestro ordenamiento jurídico e instrumentos internacionales, donde podemos notar que el bien tutelado no es otro que la dignidad humana, y que por lo tanto el trabajador nunca prescinde de sus derechos más básicos, tanto dentro como fuera de la relación laboral.

III.- BREVE DESCRIPCION DEL PROBLEMA JURIDICO DEL CASO

El problema jurídico del caso surge en relación a la figura analizada en cuestión. Si bien en el caso seleccionado los jueces actuantes se inclinaron por la inclusión de la figura del mobbing y su posterior indemnización por daño moral, notamos que hay una clara falta de legislación sobre el tema en cuestión, ya que no encontramos en la LCT institutos que permitan prevenir, resarcir, y sancionar este tipo de prácticas ilícitas; pero a la vez, sería complejo delimitar su esfera y contenido, ya que mientras más lo delimitemos, menos aplicativo será en los casos concretos.

IV.- PLATAFORMA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL COMPETENTE

La trabajadora Natalia Soledad Viola comenzó a trabajar como administrativa a órdenes de Grupo Intercambio SRL, cuyo gerente es el codemandado señor Gastón Luciano Elías. A raíz de diversas irregularidades durante la relación laboral, es que la actora deduce demanda haciendo denuncia del contrato de trabajo, amparándose en el artículo 242 de la LCT.

Entre las cuestiones a analizar por el tribunal, en primera medida, surge la fecha de ingreso de la actora, la cual trae discrepancias con la parte demandada, y por la cual, si bien la parte demandada cumplía con lo previsto en el artículo 52 de la LCT y demás normativa vigente, se pudo acreditar en la audiencia de vista de causa, que la fecha de ingreso no coincidía con los registros aportados por la parte demandada.

En una segunda cuestión, el tribunal analiza si se acreditó que la empleadora cometiera hostigamiento y persecución laboral sobre la actora, lo que afectara su salud. Por lo que en este punto cabe hacer una descripción de los hechos sucedidos. En un principio, si bien la actora tenía designado el puesto de asistente comercial, tiempo después le informan que la cambiarían de puesto, comenzando a desempeñar el rol de cadete, haciendo trámites bancarios, compras personales para Gastón Luciano Elías. Señala que a partir de ese momento, las tareas realizadas consistían en comprarle frutas, comida, ropa, pagar los impuestos de su vivienda. Que el accionado comenzó a maltratarla con insultos como inservible, imbécil o discriminarla por su peso, por su manera de vestir. Refiere que ha recibido malos tratos de todo tipo, desde arrojarle una fruta por la cabeza por considerar que la misma se encontraba pasada, gritarle delante de

la gente y llamarla inútil constantemente. Explica que debido a la situación mencionada, comenzó terapia psicológica ya que se encontraba atravesando momentos de mucha angustia. Al verse repetidos habitualmente los malos tratos hacia la actora, y la misma haber entrado en un estado de crisis, es que la psicóloga la deriva a un médico psiquiatra. Así es que el médico le diagnostica cuadro de Stress Psicofísico agudo de tipo laboral, prescribiéndole tratamiento psicofarmacológico, terapéutico y licencia laboral por veinte días, en un principio, ya que luego dicha licencia fuera extendida por cuatro períodos más. También se acredita en la causa que la actora intimó al pago de las remuneraciones que la parte accionada dejó de cumplir argumentando que luego del sometimiento al control médico enviado por la empresa, la actora se encuentra en condiciones de prestar servicios y la intima a retomar las tareas. Dicha misiva fue rechazada por la actora, atento que el profesional indicado no es especialista en psiquiatría.

Finalmente la actora se da por despedida por exclusiva culpa y negligencia del empleador, dado que desde que el médico tratante le prescribió la licencia, el empleador no abonó los salarios correspondientes, como así también por los malos tratos, insultos y denigraciones sufridas durante la relación laboral. A lo que el tribunal competente entiende acreditado los extremos fácticos debidamente corroborados con la prueba testimonial y por el correspondiente intercambio telegráfico, en cuanto a que la actora estuvo sometida a una amplia gama de acontecimientos y situaciones dadas durante la relación laboral, que desencadenaron la dolencia psiquiátrica padecida, demostrándose el correcto nexo de causalidad.

V.- RATIO DECIDENDI

En lo que hace a este punto, el tribunal debe analizar las dos cuestiones preponderantes analizadas ut supra, es decir, en primer lugar el tribunal competente debe discernir si es procedente la demanda entablada por la actora y que pronunciamiento corresponde dictar. A lo que V.S respecto a la primera cuestión, entiende que corresponde hacer lugar a la demanda con relación al reclamo de haberes devengados en los períodos correspondientes.

En lo atinente a la segunda cuestión analizada en la sección anterior, es decir, la indemnización por daño moral reclamada por la actora, V.S entiende que habiéndose acreditado en el juicio los hechos en base a la testimonial recibida, los padecimientos y el hostigamiento laboral sufrido por la accionante que afectaron su salud psicológica, se demostró que durante la relación laboral, la actora fue víctima de un trato hostil y desconsiderado por parte de Gastón Luciano Elías – Socio Gerente de la empleadora-, y que dichas actitudes constituyen un acto ilícito de carácter extracontractual destinados a afectar la dignidad personal del trabajador que generan en forma directa la responsabilidad del empleador por el daño moral provocado y justifican el reconocimiento de una reparación de ese daño, por lo que prospera dicho concepto contra el accionado.

Ampliando lo hasta aquí dispuesto por el tribunal competente, corresponde señalar que estamos en presencia entonces de un claro supuesto de violencia en el ámbito laboral, a través de hostigamiento de índole moral o psicológico por parte del socio gerente, que genera responsabilidad del accionado, al no haber arbitrado los múltiples y variados medios a su alcance a fin de revertirla, tendientes a evitar daños a la integridad psicofísica y moral de su dependiente. La antijuridicidad de la conducta del demandado y la falta de intervención suficientemente idónea y oportuna de la empleadora provocó perjuicios a la trabajadora.

En consecuencia, actualmente en materia de daños resarcibles, entiende el tribunal, que no debe perderse de vista la amplitud de los actuales criterios de aplicación. De conformidad con lo previsto en los arts. 1737 y 1738 del nuevo CCyCN, el concepto de daño reparable debe incluir las consecuencias de la violación de los derechos personalísimos de la víctima, de su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida, por lo que como mencionamos anteriormente, corresponde hacer lugar a dicho concepto.

VI.- DESCRIPCION DEL ANALISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIA

Al comenzar con nuestro análisis, tenemos que centrar el foco en los conceptos relevantes para el caso en cuestión, que son el daño moral, entendido como lesión a un derecho subjetivo o a un interés legítimo, y al mobbing, que de acuerdo al Convenio OIT 190, como bien menciona el tribunal en el fallo analizado, la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Si bien el trabajador se encuentra protegido por diversos instrumentos jurídicos, ya sea de jerarquía constitucional como el artículo 14 bis, o los tratados que refiere el tribunal en el fallo en cuestión (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, etc), y quizás en un campo más exclusivo lo notamos en la Ley de Contrato de Trabajo, por ejemplo en su artículo 17, que expresa la prohibición de hacer discriminaciones entre los trabajadores por razones de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. También encontramos protección en el artículo 66 referido al *ius variandi*; en el artículo 75 respecto a las obligaciones del deber de seguridad que debe tener el empleador con sus empleados; en el artículo 81 que consagra la igualdad de trato en identidad de situaciones; etc.

Al analizar el campo normativo, nos damos cuenta que no encontramos regulación específica del mobbing, por lo que el tribunal toma en consideración que corresponde indemnización por daño moral, ya que, la misma no se incluye dentro de la indemnización tarifada del artículo 245 de la LCT, sino que es reparada de acuerdo al campo civil, ya que lo que se afectan son derechos personalísimos, que como hemos mencionado anteriormente, el trabajador nunca prescinde de esos derechos aunque se encuentre en la relación laboral.

Entiendo en que la jurisprudencia ha sido clara en cuanto a que la procedencia de la reparación por daño moral por causa de mobbing, es preciso que el actor pruebe los daños sufridos, pero no requiere prueba específica alguna, en cuanto ha de tenérselo

por demostrado, por el solo hecho de la acción antijurídica, y que solo será reparable aquellos daños que guarden un nexo de causalidad adecuada. Tal como vemos en nuestro caso, la actora ha podido probar por medio de prueba testimonial el maltrato sufrido y el nexo de causalidad con lo diagnosticado a la misma.

Ampliando lo hasta aquí dispuesto, podemos mencionar la causa “F., M. E. c/NVG Communications Group SA s/despido” donde la Cámara explica que “el sistema reparatorio previsto en el artículo 245 de la LCT no resulta abarcativo de otros hechos que se dan en forma concomitante, conexas, anteriores e incluso posteriores pero vinculadas con la finalización del vínculo, y que deben ser valorados a los fines de determinar si corresponde repararlos en forma autónoma”. (Cámara Nacional del Trabajo Sala VII, 2018)

VII.- POSTURA DEL AUTOR

Lo relevante que plantea el fallo, es la procedencia del daño moral en las relaciones laborales. Es decir, que comparto como el tribunal resuelve el caso al dar lugar a la indemnización por daño moral de manera diferenciada con la indemnización prevista en el artículo 245 de la LCT, teniendo en cuenta que no existe un instituto que regule la cuestión de manera específica en nuestra legislación laboral. El tribunal se apoya en los artículos 1737 y 1738 del CCyCN, que expresa que el concepto de daño reparable debe incluir las consecuencias de la violación de los derechos personalísimos de la víctima, de su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida.

Al poder identificar, como bien menciona el tribunal, que dicho daño proviene de actos ilícitos de carácter extracontractual, decide por incluir la reparación por daño moral, independientemente de cualquier otra indemnización tarifada. Cuestión con la que estamos totalmente de acuerdo, ya que como se acreditó en el expediente, las consecuencias de la víctima no fueron a raíz del despido mismo, sino de acciones ilícitas por parte del empleador.

Entiendo que si bien el tribunal logra a través de otra normativa no específica del ámbito laboral resolver la cuestión, es necesario regular este tipo de acciones u omisiones que producen un daño en el contexto de una relación de trabajo,

entendiéndolo como una problemática social habitual que requiere legislación específica para poder erradicar definitivamente dicho tipo de prácticas.

VIII.- CONCLUSIÓN

Como conclusión del presente trabajo, si bien como he mencionado *ut supra*, el tribunal ha entendido que este tipo de prácticas ilícitas violan derechos fundamentales de las personas tutelados en nuestra norma más fundamental y en los distintos instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, no deja de ser novedoso que el a quo recurra al campo civil para dirimir este tipo de cuestiones que se dan dentro del ámbito laboral, y por lo cual ha quedado claro que las indemnizaciones tarifadas receptadas en el cuerpo legislativo en materia laboral, más específicamente en el artículo 245 de la LCT, no abarcan la reparación de dicho daño, sino que deben ser reparados de forma autónoma.

No obstante, me gustaría hacer mención a un aspecto macro y abstracto del caso. Es decir, dado el contexto y la problemática social actual que nos toca vivir, creo que si bien hay cuestiones que exigen soluciones con mayor rapidez, no deja de ser una prioridad.

La clara falta de legislación del tema analizado es una de las tantas deudas pendientes del Estado con la sociedad. Por lo tanto, creo conveniente dejar de lado la latencia de este tipo de ilicitudes y darle una respuesta a la sociedad, entendiendo que es un cambio que se debe promover desde todos los poderes del Estado, para que de una vez por todas podamos erradicar la violencia en el ámbito de las relaciones laborales.

IX.- BIBLIOGRAFÍA:

Ley 26994 (2015). *Código Civil y Comercial de la Nación Argentina*.

Ley 20.744 (1974). *Ley de Contrato de Trabajo*. (<http://argentina.gob.ar>).

C190- *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 190). (<http://www.ilo.org>).

Caviglia Enrique. (2016) *Reparación del daño moral en las relaciones laborales*. (<https://www.cronista.com/>)

Cruz Caicedo Marisa. (2012) *El daño extrapatrimonial en el acoso laboral. Extensión del daño como fuente de la responsabilidad civil del empleador*. (<https://eds-p-ebsohost-com.ebook.21.edu.ar/>).

Derecho en Zapatillas. (2021) *Cuando hay violencia laboral corresponde indemnización por daño moral*. (<https://www.derechoenzapatillas.com/2021/mobbing-violencia-laboral/>)

Editorial Erreius (2018) *Cuando procede la indemnización por daño moral en los casos de acoso laboral* (<https://www.erreius.com>)

Resulta improcedente la indemnización por daño moral si las pruebas del expediente no permiten concluir que el despido se hubiese fundado en un hecho delictivo. (2018) Fallo **Vera Dario Ezequiel c/ Prestaciones y Servicios S.A. y otro s/ Despido**” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VIII. (<http://www.abogados.com.ar>)

Mansueti, Hugo Roberto. *El daño moral y los ilícitos adicionales del empleador*. (<http://www.saij.gob.ar>)

A continuación transcribo el fallo elegido para la realización de dicho trabajo:

FALLO: "VIOLA NATALIA SOLEDAD C/ ELIAS GASTON LUCIANO y otro/a S/ DESPIDO"

Expediente no:31843

//la ciudad de Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires, se reunieron en la Sala de Acuerdos del Tribunal del Trabajo Número Dos, los señores Jueces Doctores

Fernanda Beatríz Zuázaga, María Gabriela Lombardi y Sebastian Such -integrantes- para dictar veredicto en los autos caratulados: "VIOLA NATALIA SOLEDAD C/ ELIAS GASTON LUCIANO y otro/a S/ DESPIDO", y practicado el correspondiente sorteo, resultó que en la votación se debía observar el orden siguiente: Dres. Zuázaga, Such

y Lombardi.----

-----El Tribunal resolvió plantear y votar las siguientes:-----

----- C U E S T I O N E S -----

-----PRIMERA: Admitido el vínculo de trabajo ¿Cuál fue la fecha de ingreso de Natalia Soledad Viola?-----

-----SEGUNDA: ¿Se acreditó que la empleadora cometiera hostigamiento y persecución laboral sobre la actora , lo que afectara su salud?-----

-----TERCERA: ¿Qué remuneraciones percibió la actora y se abonaron a la misma las prestaciones reclamadas en demanda?-----

-----CUARTA: ¿Cómo y cuándo se extinguió el vínculo laboral?-----

-----QUINTA: ¿Qué veredicto corresponde dictar?-----

6/9/22, 15:23 Mesa de Entradas Virtual

<https://mev.scba.gov.ar/proveido.asp?pidJuzgado=GAM72&sCodi=38774&nPosi=1859776&sFile=a&MT= 2/8>

----- V O T A C I O N -----

A LA PRIMERA CUESTION LA DOCTORA ZUAZAGA, dijo:-----

-----Concuerdan las partes en los escritos constitutivos de la litis, en torno a la relación laboral que las uniera y conforme a la cual Natalia Soledad Viola comenzó a

trabajar como administrativa A en el marco del CCT 130/75 a órdenes de Grupo Intercambio SRL, cuyo socio gerente es el codemandado señor Gastón Luciano Elías.-

-----Sin embargo, disienten en cuanto a la fecha de ingreso de la trabajadora. Mientras la actora afirma haber ingresado el 20 de abril de 2018; la demandada sostiene

que su ingreso fue el 21 de agosto de 2018, bajo la modalidad a tiempo completo indeterminado.-----

-----En este sentido, el dictamen contable de fecha 14 de setiembre de 2021 -consentido y firme-, indica que la parte demandada lleva el Libro de Sueldos y Jornales

previsto en el art. 52 de la LCT y demás normativa vigente que consta de 25 folio, rubricado por el Ministerio de Trabajo con fecha 22 de febrero de 2008, observando

que la parte actora fue registrada en el mismo por el período 08/2018 a 12/2018. Agrega que según constancia de Alta y Baja mi Simplificación de AFIP , recibos de

sueldo y Libro de Sueldos exhibidos la actora se encontraba inscripta como empleada. Señala que conforme Alta la fecha de Ingreso es el 21 de agosto de 2018 y la

fecha de egreso el 6 de marzo de 2019, que poseía una antigüedad de 6 meses y 16 días y la situación de baja es denuncia del contrato por el trabajador -art. 242

LCT-, registrada bajo categorías laboral A-Administrativo. Denuncia las remuneraciones netas mensualmente desde el mes de agosto a noviembre de 2018 inclusive y

en cuanto a la realización de aportes a la seguridad social indica que en relación a la actora se efectuaron desde agosto de 2018 a diciembre de 2018 y respecto de los

meses 1/2019 a marzo de 2019 si bien la parte actora figura dentro de la nómina, la misma indica sin remuneración.

-----Por su parte el oficio contestado por AFIP el 30/12/2020 es coincidente en el sentido que la relación laboral con la actora fue declarada por Grupo Intercambio

SRL para los períodos 08/2018 al 03/2019 y se adjuntan los aportes previsionales sobre las remuneraciones declaradas.

-----El 1 de junio de 2021, Personas Jurídicas -Ministerio de Justicia de la Pcia. de Buenos Aires - informa que la sociedad "Grupo Intercambio SRL" se encuentra

inscripta bajo la matrícula (VIG) nro. 67.124 de fecha 19 de febrero de 2004, legajo nro. 125806, registrando domicilio en Vieytes nro. 98 de Bahía Blanca.

-----De la copia certificada del Estatuto de la Sociedad e inscripción de SRL surge que la administración social será ejercida por el socio gerente Gastón Luciano Elías.

DNI 24.829.379, lo mismo que el uso de la firma social con el cargo de gerente (artículo quinto).

-----En la audiencia de vista de causa al momento de prestar declaración la testigo Saralegui refirió que ingresó en Grupo Intercambio SRL en el mes de mayo de 2017

realizando tareas administrativas hasta diciembre de 2018, cuando dejó de trabajar. Afirmó que la actora ingresó en el mes de abril de 2018 porque es el mes en que

Viola cumple años, igual que ella. Explicó que ellas y todos entraron tres meses antes de lo que figura registrado.

-----Por su parte María Paula Altube afirmó haber trabajado para la demandada, que dejó de trabajar a fines de marzo de 2018, y que cuando fue en abril de 2018 a

cobrar la liquidación, la actora ya estaba trabajando. Afirmó que Viola entró en el lugar que dejó ella.

-----Controvertida que fuera por las partes la fecha de ingreso, atento el juramento prestado por la parte actora conforme el art. 39 de la ley 11.653, desvirtuándose

así con los testimonios reseñados, la fecha de ingreso verificada por el experto en los libros laborales cobra operatividad la presunción que establece el art. 55 de de la

LCT, por lo que debe tenerse por tal la fecha de ingreso denunciada en demanda, por lo que concluyo que Viola ingresó el 20 de abril de 2018.- (arts 375, C.P.C., 39 y

52 ley 11.653). ASÍ LO VOTO.-

-----Los señores Jueces, Doctores Such y Lombardi, adhieren al voto precedente y sus fundamentos.-----

A LA SEGUNDA CUESTION LA DOCTORA ZUAZAGA, dijo:--

-----La actora manifiesta en su demanda que al momento del ingreso le asignaron el puesto de asistente comercial, que sus tareas consistían en hacer liquidaciones

de cheques, atención de teléfono , recepción de clientes. Explica que compartía su puesto con Jorgelina Saralegui, con quien el demandado comenzó a crear un

ambiente de competitividad entre ambas diciéndoles que quien hiciera el mejor trabajo se iba a quedar definitivamente en ese puesto, despidiendo en su caso a la

otra. Refiere que mientras se desarrollaba la relación laboral, es citada por Mariano Herrera, encargado de Recursos humanos quien le informa que Elías no estaba a

gusto con ella, que estaba disconforme en como desarrollaba las tareas y le comentó que no estaba de acuerdo con su modo de vestirse, de expresarse, que le

molestaba todo de ella. Sostiene que en julio de 2018 le informan que la cambiarían de puesto , comenzando a desempeñar el rol de cadete, haciendo trámites

bancarios, compras personales para Gastón Luciano Elías. Señala que a partir de ese momento, las tareas realizadas consistían en comprarle frutas, comida, ropa,

pagar los impuestos de su vivienda. Comenzó a maltratarla con insultos como inútil, inservible, imbécil o discriminarla por su peso, por su manera de vestir. Refiere

que ha sufrido malos tratos de todo tipo, desde arrojarle una fruta por la cabeza por considerar que la misma se encontraba pasada, esconderle el papel higiénico y la

llave de los baños ya que decía que no era apta para usarlo, gritarle delante de la gente y llamarla inútil constantemente. Agrega que además de los malos tratos

descriptos, el demandado la obligó a cambiar cheques de determinados clientes a su nombre, llegando a tener cheques a su nombre por la suma de \$ 300.000. En el

momento en que comenzó a negarse, amenazó con echarla. Explica que debido a la situación mencionada en el mes de agosto de 2018 comenzó terapia con la

licenciada María Paula Regolf, ya que se encontraba atravesando momentos de mucha angustia. En el mes de noviembre de 2018, siguiendo con los malos tratos y

humillaciones, Elías la mandó a armar el árbol de navidad y a limpiar los baños, situación ante la cuál se negó y tuvo una crisis de angustia y nerviosa. Al haber

concurrido ese mismo día a la psicóloga , refiere que esta la derivó con un médico psiquiatra. Así es como el día 29 de noviembre concurre con el Dr Mario Halberg

quien le indica cuadro de Stress Psicofísico agudo de tipo laboral, prescribiéndole tratamiento psicofarmacológico, terapéutico y licencia laboral por veinte días. Señala

que dicho certificado fue entregado en mano al codemandado Elías el día 30 de noviembre de 2018 y notificado por telegrama de fecha 5 de diciembre de 2018.

Señala que el día 18 de diciembre de 2018 concurre nuevamente al Dr. Halberg, quien le vuelve a indicar tratamiento por treinta días por Stress de tipo laboral,

certificado que el demandado se niega a recibir y le fue notificado por telegrama de 18 de diciembre de 2018. Expresa que durante estos períodos de licencia el

accionado no abonó salarios, los cuáles fueron reclamados por telegramas que acompaña. Agrega que el 15 de enero de 2019 el Dr. Halberg vuelve a indicar 30 días

de reposo por Stress por maltrato laboral, lo cuál es informado al demandado mediante telegrama de fecha 16 de enero de 2019. Manifiesta que en la misma fecha se somete al control médico enviado por la empresa y siguiendo la opinión del Dr. Osvaldo Luis Giorgetti, especialista en cirugía general, el empleador establece que la trabajadora está en condiciones de prestar servicios y la intima a retomar las tareas, atento a que el médico mencionado determina en su informe que : "No observamos desviaciones de la esfera psíquica que justifiquen la ausencia laboral" (sic), informe transcrito en la misiva del 23 de enero de 2019 remitida por el empleador. Dicha misiva fue rechazada por la actora, atento que el profesional indicado no es especialista en psiquiatría. Así, señala que el 15 de febrero de 2019, concurre nuevamente con el Dr. Halberg quien le indica licencia por treinta días por el mismo diagnóstico que el indicado en los anteriores certificados, el cuál es notificado el 18 de febrero de 2019 mediante telegrama. Señala que en la misma fecha el empleador a través de carta documento le informa que deberá concurrir el 21 de febrero a las 16 hs con el Dr Eduardo Wrobel, a fin de ser revisada por dicho profesional, ante lo cuál la actora responde que en dicha fecha no podrá concurrir al control, solicitando se fije nueva fecha y ante dicha situación es nuevamente convocada el 7 de marzo de 2019 al consultorio médico. Finalmente el 1 de marzo de 2019 se da por despedida por exclusiva culpa y negligencia del empleador , dado que desde que el médico tratante le prescribió la licencia el empleador no abonó más los salarios, como así también por los malos tratos, insultos y denigraciones sufridas durante la relación laboral que los vinculara. Reclama las indemnizaciones y alude que el estado de salud del accionante debe entenderse enmarcado en la figura de mobbing, lo que desencadenara un daño en la víctima que entiende debe ser reparado en los términos del art. 1109, 1113, 1067 y 1078 del C.Civil, reclamando la indemnización por daño moral, con causa en los padecimientos sufridos por la actora, quien se vio afectada por las alteraciones enumeradas, su consecuente necesidad de tratamiento y su dificultad tanto sociales como laborales, para poder desarrollar nuevos vínculos..

---Y bien, pasando a valorar la prueba testimonial recibida en oportunidad de la audiencia de vista de la causa, se escuchó a Marilin Jéssica Cárdenas, quien dijo tener

juicio pendiente con la demandada, afirmó que trabajó como empleada doméstica del demandado en un principio en Moreno y Vieytes, en el primer piso y también

en calle Chiclana, que ingresó en el 2015-2016, trabajó como cuatro años y pico, en la casa en ese entonces y refiere que hace cuatro años que está en otra financiera.

Señala que hacía la limpieza de 8 a 12 horas al principio en Moreno y Vieytes, lunes, miércoles y viernes, y luego en Chiclana todos los días de lunes a viernes, que las

órdenes se las daba Gastón -codemandado- o Mariano, un empleado que éste tenía. Dijo que vio pasar un montón de chicas, que ella trabajaba a la mañana y todas

las chicas seguían, afirmó que había un escritorio en recepción , otros tres escritorios, el de Leandro y el del demandado. Manifestó que en un piso estaba Mariano y

después en Chiclana había más gente, vivían cambiando. Dijo que la actora ingresó en abril, que no recuerda el año y que las órdenes se las daba Gastón Elías. Explicó

que el trato de éste hacia Viola dependía de su estado de ánimo. Afirmó que era malísimo en el trato, le decía que era mala, una inútil, la mandaba a hacer los

6/9/22, 15:23 Mesa de Entradas Virtual

<https://mev.scba.gov.ar/proveido.asp?pidJuzgado=GAM72&sCodi=38774&nPosi=1859776&sFile=a&MT=3/8>

pedidos de verduras y en lo que traía había algo que no correspondía le revoleaba las verduras. Manifestó que él no se fijaba quien estuviera o no estuviera, levantaba

el tono de voz. Dijo la testigo que a ella nunca le gritó ni la insultó, en muchos casos ella le pidió que cambiara la forma en que trataba a las chicas, ella no tenía

problema porque lo frenaba. Relató que en el comedor ella le decía a Elías que veía que no era cordial con la gente. Explicó que si llegaba gente importante la hacía

agachar y rasquetear el piso. Señaló que todas las empleadas tenían prohibido usar el baño de mujeres, todos los empleados tenían que ir al baño de abajo. Dijo que

la actora el último tiempo que estuvo fue al trabajo llorando, que tiene conocimiento que presentó el certificado del médico, y agregó que el último día que volvió a la

oficina a presentar certificado estaba muy mal.

-----A su turno Saralegui dijo que ingresó en mayo de 2017 en Intercambio SRL ubicada en Vieytes y Moreno, que luego se mudaron a Chiclana y que renunció en

diciembre de 2018. Refirió que cuando comenzó estuvo en recepción, al tiempo en tareas administrativas y luego en liquidación de cheques y cambio de divisas.

Arrancó a diferencia del resto de los empleados con un horario reducido desde las 10 a 15 o 16 hs. El resto de los empleados cumplía horario de 8 hs a 16 horas

corrido, tenían una cocina. Dijo que compartió el tiempo de trabajo con Viola y agregó que no se sabía bien cuál era su tarea. Afirmó la testigo que tenían que ver si le

sacaban el puesto a ella, Viola hacía tareas administrativas, tenía que hacer compras de comidas para Gastón Elías, la mandaban a comprar insumos para librería. Dijo

la testigo que cuando ella se fue, Viola siguió trabajando, que el personal estaba compuesto de siete personas, incluida la empleada de limpieza. Explicó que Gastón

Elías estaba en su oficina, Mariano en el área de préstamos personales y Leandro hacía liquidación de cheques y cambio de divisas. Relató que cuando ella entró a

trabajar el trato era bueno, pero le advirtieron que el trato no era bueno. Afirmó que Paula (Altube) entró como administrativa y a recepción con ella. Señaló que la

actora fue de las personas que Elías más maltrató dentro de la empresa, que cuando Natalia (actora) entró a la empresa había perdido un embarazo, y Elías le dijo que

"no era problema de él que fuera gorda", que como no era culpa de él se tenía que poner igual el uniforme. Agregó que Elías les decía que no podían usar el baño ni el

ascensor, -debían utilizar el baño de abajo- , les decía que "eran camicazes". Relató que una vez en un partido Elías vio a un chico con Síndrome de Down, y que le

pareció bueno porque daría buena imagen a la empresa tener a esta persona, el mismo se llamaba Oscarcito, que éste no se pudo concretar, luego de esta situación

Elías al referirse a Natalia (actora), a ella la llamaba Oscarcito. Afirmó que Elías intentó crear rivalidades entre la testigo y Natalia. Indicó que la accionante un día fue a

comprar frutas por orden de Elías, y que cuando volvió éste le dijo que era una inútil que no servía para nada, agregó que Elías intentaba que no tuvieran trato entre

ellos (empleados). Manifestó que Elías, cuando trataba con algún cliente importante, la hacía quedar parada al lado de los clientes. Dijo que estuvo trabajando entre

mayo de 2017 hasta diciembre de 2018. Explicó que se fue a trabajar a otra financiera, que quedó con buen trato con tres clientes entonces los llamó para decirles

que se iba. Aclaró que Gastón Elías es el dueño de la principal, era el único y quien manejaba todo. Dijo que Natalia arrancó con psicóloga y luego la derivó a un psiquiatra, que fue diez días antes que la testigo dejara de trabajar .

-----Por su parte, María Paula Altube dijo haber trabajado en Grupo Intercambio SRL desde julio de 2018 hasta marzo de 2019, que estuvo nueve meses, que la

contrató Gastón Elías. Afirmó que la actora entró en el lugar de ella cuando se fue. Dijo que ella era amiga de Jorge, que estuvo en recepción y como secretaria en Moreno esquina Vieytes de 10 a 17 hs. de lunes a viernes, que ella se fue a fines de marzo y cuando fue en abril a cobrar la liquidación ,vio a la actora que estaba

trabajando. Refirió que Gastón Elías se juntaba con los clientes, era quien manejaba todo. Explicó que ella se fue por gastritis nerviosa, por stress laboral, que no le

hizo reclamo (pero renunció por el trato que le dispensaba), agregó que no le convenía porque sabía que le iba a hacer la vida imposible.

-----Por la parte demandada brindó declaración Leandro Gutiérrez, quien dijo que trabaja actualmente para la demandada, desde el año 2001, que empezó con tareas

administrativas y terminó siendo cajero, refirió que en el año 2018 la empresa se trasladó a Chiclana al 500. Dijo que su horario era de 8 30 a 16 hs. Explicó que la

actora hacía tareas administrativas, trámites bancarios, extraoficina de ir a escribanías, hacía cargas y descargas del sistema administrativo. Afirmó que era Gastón

quien le daba las órdenes a ella, que la ubica en ambas oficinas, que el codemandado tenía un trato normal con la actora, que nunca vio que se dirigiera con gritos o

mal hacia ella. Indicó que los baños para Clientes están en Planta Baja, los escritorios de administración en el primer piso, las cajas en el segundo piso, que no

recuerda cuantas empleadas pasaron, y agregó que no hay mujeres con la antigüedad el mismo tiene. Afirmó que él no se prestó para saber sobre determinadas

situaciones (sic).

-----Por último declaró Mario López quien dijo ser contador de la empresa desde hace veinte años, contador externo que concurre a Chiclana 515, que previamente

las oficinas estaban en Moreno y Vieytes. Dijo que conoce a la actora, que concurre una vez por semana , es el asesor contable impositivo de la empresa, que va y

hace registraciones de haberes. Dijo que la cantidad de empleados podía ser entre 2 o 3 y 5 o 6. Hoy hay dos varones y cuatro mujeres. (Lucas López y Leandro), que

cada uno tiene su puesto de trabajo, como también la actora tenía su escritorio. Dijo que en Chiclana la administración está en el mismo nivel con Leandro Gutiérrez.

Que Elías está en el tercer piso pero controla todo, la recepción está en planta baja. Afirmó que hay un ambiente de trabajo normal y cordial, que en el trato entre

Elías y los empleados no advierte nada fuera de la normalidad. Lleva la contabilidad de la empresa que es una persona jurídica debidamente constituida, que lleva la

contabilidad en forma regular en cumplimiento de las normas que rigen la actividad. Interrogado en cuanto a si el Alta laboral se hace al inicio de la relación laboral o

en algún caso puede haberse hecho después refirió que él lo hace cuando le comunican el ingreso de la persona, que para él es real, que no recuerda recambios de

manera abrupta, no puede específicamente remitirse a una fecha. Señaló que el horario en que va normalmente a la empresa es de tarde con posterioridad a las 13 o

14 hs hasta las 16 horas que es el horario de cierre.

----Con el profuso intercambio telegráfico habido entre las partes,- el cuál debo tener por auténtico conforme surge de los informes emitidos por el Correo Argentino y

Empresa Andreani, de fecha 10 de mayo de 2021 y 15 de febrero de 2022 respectivamente- debo tener por acreditado que los certificados del médico psiquiatra Dr. Mario Halberg -si bien no se hizo presente el mencionado profesional a los fines de su reconocimiento en la audiencia de vista de causa- fueron transcriptos en los

telegramas que la actora enviara a su empleador, habiendo tomado oportuno conocimiento la parte demandada de cada una de las licencias que dicho profesional le

prescribiera a la accionante Viola y cuyo diagnóstico siempre fuera "Depresión con angustia, asociada a situación de Stress por maltrato laboral" . Así se verifica que a

través de los certificados que la accionante anoticiaba al empleador mediante telegramas el médico tratante Dr. Mario Halberg prescribía reposo laboral desde el 29

de noviembre de 2018 ,- certificados que se sucedieron en los meses subsiguientes-, siendo el último de fecha 15 de febrero de 2019 que prescribía licencia por

treinta días.

-----Se demostró que el empleador recibe el 16 de enero de 2019 telegrama a través del cuál la actora anoticia que desde el 15 de enero de 2019 el Dr Halberg le

prescribió licencia por 30 días aludiendo al mismo cuadro de stress laboral (fs. 24) y que la actora se sometió al control médico del Dr. Osvaldo Luis Giorgetti indicado

por la patronal el 16 de enero de 2019, cuyo informe obrante en el expediente fuera reconocido por el mencionado profesional en la audiencia de vista de la causa .

-----Así con fecha 23 de enero de 2019 la accionada le remite a la actora a través de la Empresa Andreani, carta documento donde le notifica que el médico Dr.

Giorgetti concluyó en su informe que "No observamos desviaciones de la esfera psíquica que justifiquen la ausencia laboral,.....puede reincorporarse a su actividad sin

restricciones, pone a disposición dicho informe en el domicilio de la empresa e intima a la actora a que en el plazo de 72 hs. se presente a prestar servicios en su lugar

y horario habitual de trabajo bajo apercibimiento de considerarla incurso en abandono de trabajo.

----Y bien: Se han demostrado las conductas hostiles que fue sufriendo la actora por parte de Gastón Elías, a lo largo de su vínculo laboral con la accionada , se

avizoran comportamientos que atentan contra las condiciones de trabajo, contra la dignidad de la trabajadora, demostrándose en la especie violencia verbal. Así

como podemos verificar el efecto acumulativo y la imposibilidad de huir de la agresión recibida que condena a la víctima al desarrollo de una indefinición aprendida.

La actora expresa síntomas acordes a indicadores de estrés de tipo laboral como secuela del acoso laboral como por ejemplo las conductas de hostigamiento en el

trabajo y respuestas fisiológicas extremas al exponer a Viola a estímulos externos o internos que conllevan el acoso, generando en la accionante este cuadro de

Depresión por stress por maltrato laboral que es determinado por el médico tratante de la actora.

-----Se acredita que la actora estuvo sometida a una amplia gama de acontecimientos y situaciones, en este caso relacionados con el ámbito laboral, que

desencadenaron la dolencia psiquiátrica padecida. Debo tener por probado que la etiología de dicha alteración se ubica, verosímilmente en la influencia directa de un

estresar psicosocial en el contexto laboral identificado por Viola como una situación de acoso hacia su persona, lo que fue debidamente corroborado con la prueba

testimonial, demostrándose el correcto nexo de causalidad. -

-----También la actora fue sometida a evaluación por el médico que indicara la demandada (Dr. Giorgetti) el 15 de enero de 2019 en ejercicio de las facultades del art.

210 de la LCT. Debo advertir que la accionada sistemáticamente desconoció desde el inicio de la licencia (29 de noviembre de 2018) prescripta por el Dr. Halberg en base a la dolencia padecida por la actora, indicándole Elías -en su carácter de gerente de la empresa demandada- que sus ausencias fueron injustificadas y no abonándole los salarios devengados. (art. 44 inc. d) ley 11.653). Ante la advertencia de la actora a la accionada en cuanto a que el Dr. Giorgetti no es especialista en

6/9/22, 15:23 Mesa de Entradas Virtual

<https://mev.scba.gov.ar/proveido.asp?pidJuzgado=GAM72&sCodi=38774&nPosi=1859776&sFile=a&MT=4/8>

psiquiatría, se demostró que el accionado la deriva a consulta con el Dr. Wrobel, a quien la trabajadora no logra ubicar en el domicilio indicado por su empleador,

siendo evidente que la empleadora insistiendo en su postura, tiende a desgastar aún más la persona de Viola.

-----Así entiendo que se ha demostrado el hostigamiento sistemático de la empresa a través del personal jerárquico de la misma, así los testigos aludieron al Gerente

de la sociedad Gastón Luciano Elías y la afección en la salud física de la actora, evidenciando así que la actora trabajó en un ambiente laboral hostil , se la trataba de

inútil, siendo objeto de avasallamientos, gritos delante de sus compañeros, quedando demostrado así los padecimientos y el hostigamiento laboral sufrido por la

actora en el cumplimiento del contrato de trabajo, tales conductas fueron las ocasionaron el daño a la salud psíquica de la actora , como evidente secuela del acoso

laboral.-----

-----Reitero que los testimonios de las personas que declararon por la parte actora (compañeros de trabajo) resultaron convictivos ya que tuvieron conocimiento

directo de los hechos, dando razones de sus dichos, asimismo han descripto en forma objetiva y concordante las condiciones bajo las cuales se llevó a cabo la

prestación de servicios de Viola, la concordancia y uniformidad de sus declaraciones con respecto a las condiciones hostiles y trato desconsiderado bajo las cuales

trabajó la actora. Los testigos ofrecidos por la demandada, aunque alcanzados por las generales de la ley por ser dependientes refirieron a que Elías tenía un trato

normal con los empleados, el contador de la empresa López refirió un "Ambiente normal y cordial", y si bien todas las personas son diferentes, perciben las

situaciones de diferente forma y reaccionan en forma diferente pero hay un límite que separa las conductas aceptables de las que no lo son, sin que pueda soslayarse

la seria incidencia en la salud psicofísica de la trabajadora y que dan cuenta las certificados médicos del Dr. Halberg (que la actora notificara a su empleador por

telegrama), abonada por la declaración de los testigos de la parte actora.

---Así en base a todo lo expuesto, en virtud de lo que surge de la testimonial considero que está efectivamente probada la situación de hostigamiento dirigido contra

la actora, la demandada a través de su personal jerárquico -dueño de la empresa dijeron los testigos- fue la causa de los desarreglos psicológicos que padeció Viola,

demostrándose la relación de causalidad entre dichos hostigamientos con la eclosión de la enfermedad diagnosticada (art. 375 CPCC) .-

VOTO POR LA AFIRMATIVA.--

----Los señores Jueces, Doctores Such y Lombardi, adhieren al voto precedente y sus fundamentos.-----

A LA TERCERA CUESTION LA DOCTORA ZUAZAGA, dijo:----

----De conformidad con los recibos anexados con la demanda a fs. 55/57, -auténticos conforme auto de prueba de fecha 23 de abril de 2014 -, coincidentes con los

acompañados por la codemandada Grupo Intercambio SRL al responder la demanda , cabe estar a que la accionada abonó mensualmente a su dependiente las

remuneraciones conforme su categoría y jornada desempeñada, habiendo acompañado las partes los recibos correspondientes a los períodos setiembre, octubre y

noviembre de 2018.

----El informe remitido por AFIP el 30 de diciembre e 2021 da cuenta que consta como fecha de alta de la trabajadora el 21 de agosto de 2018 y fecha de baja el 6 de

marzo de 2019. También surgen ingresados los aportes a la seguridad social y obra social, correspondientes a dicho período, sobre las remuneraciones declaradas.

-----Se demuestra con el telegrama obrante a fs. 46 de fecha 25 de abril de 2019 que la accionante intimó debidamente a la empleadora proceda a la entrega de la

certificación de servicios y remuneraciones, conforme la norma del art. 80 de la LCT y art. 3 del dec. 146/01.--

-----Conforme surge de las escalas salariales publicadas por el M.T.S.S. y E. las remuneraciones mensuales devengadas conforme a la categoría detentada por la actora

son las siguientes por dichos períodos: Diciembre/2018: \$ 23.878,91; enero/ 2019: \$ 25.216,30, febrero/2019: \$ 28.766,12 y marzo /2019 \$ 30.007,82 (proporcional).

-----No hay prueba que se hayan abonado a la actora las demás prestaciones reclamadas. (art. 375, CPC, 39 2do. párrafo ley 11.653). ASI LO VOTO.

-----Los señores Jueces, Doctores Such y Lombardi, adhieren al voto precedente y sus fundamentos.-----

ALA CUARTA CUESTION LA DOCTORA ZUAZAGA, dijo:---

-----Del diálogo telegráfico mantenido por las partes, tenido por reconocido en el auto de apertura a prueba y que tal como surge de los informes contestados por el

Correo Oficial y la empresa Andreani debo tener por auténticos, se acreditan las siguientes circunstancias, en torno a la extinción del vínculo laboral:-----

-----En el telegrama del 11 de febrero de 2019 la actora rechaza la misiva enviada por el demandado el 4 de febrero de 2019 (donde el empleador hacía saber a la

actora que en base al informe del Dr. Giorgetti debía presentarse a trabajar) y manifiesta que rechaza el dictamen del Dr. Giorgetti, quien -señala la actora no es

especialista en psiquiatría- por lo que ratifica el diagnóstico y tratamiento indicado por el Dr Halberg. Agrega que la revisión efectuada por Giorgetti el 15 de enero

de 2019 NO puede tener efecto retroactivo con el objeto de desconocer la licencia médica anterior prescripta por su médico tratante, señala la mala fe que guía la

conducta de la demandada. La actora expresa que no obstante ello se presentará a la revisión dispuesta con el Dr. Eduardo Wrobel para el día 14 de febrero a las 14

hs. No obstante ello, intima nuevamente a la demandada por el plazo de 48 horas a que le abone los salarios por los períodos diciembre de 2018 , enero de 2019,

como asimismo registre debidamente la fecha de ingreso, bajo apercibimiento de verse gravemente injuriada y despedida bajo su exclusiva culpa. Acumula a su

pretensión las multas del art. 53 ter ley 11.653 y art. 9 ley 24013. Hace saber que comunicara a la AFIP en el plazo de ley.

-----Por telegrama del 15 de febrero la actora comunica a la demandada que se presentó a la cita con el Dr. Wrobel el día y hora indicado en la calle Zeballos 108 de

esta ciudad, y que no fue atendida por persona alguna, que buscó por google y se dirigió a los domicilios que figuran allí y en el ubicado en O Higgins 868 PB , una

persona le manifestó que el galeno no atiende más allí ni en Zeballos 108, lo cuál revela un ejemplo más de la conducta de la demandada, guiada por la mala fe a los

finde desgastar su persona y el vínculo. En virtud de ello, y ante el silencio guardado al telegrama de fecha 11 de febrero mediante el cuál intimaba el pago de

haberes caídos desde el mes de diciembre de 2018 hasta la fecha, lo intima por el plazo de 48 horas abone los mismos, bajo apercibimiento de considerarse

despedida bajo su exclusiva culpa.

-----El 18 de febrero de 2019, vuelve a enviar telegrama donde ratifica los términos de la misiva anterior y ante la negativa temeraria del demandado a reconocer la

licencia médica indicada por su médico y ante la falta de pago de haberes desde diciembre de 2018, lo intima nuevamente abone en el plazo de 48 hs., bajo

apercibimiento de despido y asimismo lo hace responsable de la licencia solicitada, debido a los malos tratos, vejaciones, insultos, gritos, afirmaciones denigrantes ,

etc. inferidos por Gastón Luciano Elías, titular y socio gerente de la firma Grupo Intercambio SRL, por lo que transcribe certificado médico del Dr. Halberg emitido el 15

de febrero de 2019, donde expone que Viola se encuentra bajo tratamiento farmacológico por depresión con angustia asociado a trastorno por stress de tipo laboral,

prescribiendo 30 días de licencia ambulatoria .

-----Vuelve a intimar la actora al demandado con fecha 20 de febrero de 2019 a que en el plazo de 48 hs. abone haberes adeudados, bajo apercibimiento de

considerarse despedida.

-----El 26 de febrero de 2019 emite carta documento a la actora, Gastón Elías en carácter de socio gerente de Grupo Intercambio SRL , rechaza los telegramas que

fueran enviados por Viola, individualizando los mismos, por falaces y rechaza los certificados médicos transcriptos por la actora y el diagnóstico brindado por su

médico, niega adeudar salarios y en particular niega que las ausencias se encuentren justificadas. Niega que la licencia pretendida se deba a los malos tratos,

vejaciones, etc inferidos por Elías, niega que dichas circunstancias hayan existido. Le comunica que para dirimir la divergencia médica existente se reprogramó turno

para el día 7 de marzo de 2019 en el consultorio particular del Dr. Eduardo Wrobel, sito en calle Zeballos 193, pudiendo ir acompañada de su médico tratante y llevar

toda la documentación obrante en su poder.

-----Finalmente el 1 de marzo de 2019 la actora se considera despedida, ante la negativa del demandado de adeudar salarios, basado en el informe del Dr. Giorgetti,

especialista en cirugía general, que en modo alguno justifica el hecho de dejar de abonar haberes. En virtud del reiterado rechazo a reconocer la licencia médica

otorgada por el Dr. Halberg, pese a los reiterados reclamos en pos de percibir los salarios, se considera despedida e intima plazo de 96 hs. abone indemnizaciones

correspondientes, s.a.c., vacaciones, todo bajo apercibimiento del art. 2 de la ley 25323 y asimismo reclamará la indemnización por daño moral por despido

discriminatorio que ha sufrido por parte de Gastón Luciano Elías.

-----El demandado remite carta documento el 12 de abril de 2019, donde transcribe carta documento del 8 de marzo de 2019, a través de la cuál rechazaba el

telegrama de despido impuesto el 1 de marzo de 2019 y la causal invocada por la actora y en consecuencia niega adeudar las indemnizaciones reclamadas. Manifiesta

que las ausencias injustificadas los días 21 de febrero y 7 de marzo de 2019 -pese a haber estado notificada- al consultorio del Dr. Wrobel a los fines de dirimir la

6/9/22, 15:23 Mesa de Entradas Virtual

<https://mev.scba.gov.ar/proveido.asp?pidJuzgado=GAM72&sCodi=38774&nPosi=1859776&sFile=a&MT=5/8>

divergencia médica existente con una tercera opinión no hace más que confirmar el alta dispuesta por el Dr. Osvaldo Giorgetti, por lo que niegan adeudarle salarios.

Por último, la liquidación final y los certificados del art. 80 de la LCT se ponen a disposición en el domicilio de la empresa.

-----La accionante en su misiva del 25 de abril de 2019 reitera los términos del telegrama de despido del 1 de marzo de 2019, agrega que habiendo transcurrido 30 días desde la extinción del vínculo pese a la intimación cursada para que haga entrega del certificado de trabajo del art. 80 de la LCT intima plazo de 48 hs. para su entrega bajo apercibimiento de la multa dispuesta en la mencionada norma.

-----He de destacar que de los hechos que epilogaron en el despido de la trabajadora, han quedado acreditado en autos: basándome en los escritos introductorios y en la prueba reunida ha quedado probado que Viola comunicó padecer una enfermedad inculpable, a consecuencia de la cuál al menos entre el 29 de noviembre de 2018 y marzo de 2019 hizo uso de sucesivas licencias por dicha enfermedad (depresión por stress derivado de maltrato laboral). Tal conclusión haya respaldo probatorio en el intercambio epistolar habido entre las partes y del que ilustran los despachos telegráficos detalladamente referenciados -auténticos y recepcionados a estar al auto de apertura a prueba- e informes del Correo Oficial y Andreani-

----Conforme lo dispuesto por el art. 62 de la LCT las partes están obligadas activa y pasivamente no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato sino a aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad, debiendo ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo (art. 63 LCT), de lo que se deriva que, en el caso en estudio, a mi juicio la patronal no manifestó comportamientos compatibles con dicha normativa.

-----Analizada la cuestión a la luz de lo prescripto por el art. 242 de la LCT, estimo en el contexto de los hechos reseñados que el incumplimiento del empleador se ha configurado, por cuanto se ha acreditado la deficiente registración de la relación laboral, queda evidenciado el propósito expreso y sistemático por parte de la accionada , (a través de su socio gerente) de hostigamiento y violencia moral hacia la actora, como asimismo de rechazar la licencia médica, no abonar haberes. En atención a lo dispuesto por el art. 10 de la LCT con relación a la conservación del contrato de trabajo, se evidencia en la actora que no existió comportamiento precipitado al momento de la extinción del mismo, evidenciando por el contrario la conducta del principal , un marcado desinterés en la continuidad de la relación.-

---Concluyo pues por lo expuesto que el despido dispuesto por la accionante con fecha 1 de marzo de 2019 deviene justificado (art. 242 LCT, t.o. y art. 375, CPC). ASI

LO VOTO-

----Los señores Jueces, Doctores Such y Lombardi, adhieren al voto precedente y sus fundamentos.-----

A LA QUINTA CUESTION EL TRIBUNAL dictó el siguiente:-----

----- V E R E D I C T O -----

----Tiénense por probadas las conclusiones a que se ha llegado al votar en las cuestiones anteriores.-----

---Con lo que finalizó el Acuerdo, que firman los señores Jueces del Tribunal, por ante mí, de lo que doy fe.-----

FERNANDA BEATRIZ ZUAZAGA

-JUEZ-

SEBASTIAN SUCH

-JUEZ-

MARIA GABRIELA LOMBARDI

-JUEZ-

MAURO FRANCISCO TETTAMANTI

-SECRETARIO-

//la ciudad de Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires, se reunieron en la Sala de Acuerdos del Tribunal del Trabajo Número Dos, los señores Jueces Doctores

Fernanda Beatriz Zuázaga, María Gabriela Lombardi y Sebastian Such -integrantes- para dictar sentencia en los autos caratulados: "VIOLA NATALIA SOLEDAD C/ ELIAS

GASTON LUCIANO y otro/a S/ DESPIDO" conforme al orden de votación seguido en el veredicto.-----

-----El Tribunal resolvió plantear y votar las siguientes:-----

----- C U E S T I O N E S -----

-----PRIMERA: ¿Es procedente la demanda entablada?-----

-----SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?-----

----- V O T A C I O N -----

A LA PRIMERA CUESTION LA DOCTORA ZUAZAGA, dijo:-----

-----A fs. 62 interpone formal demanda la doctora Sofia Semper, en nombre y representación de Natalia Soledad Viola contra Grupo Intercambio SRL y Gastón Luciano

Elías en concepto de indemnización por despido y otros rubros. Relata los hechos que llevaron a iniciar esta acción. Practica liquidación, cita jurisprudencia, funda en

derecho, ofrece prueba y solicita que se condene a la demandada a la entrega del certificado de trabajo previsto por el art. 80 de la L.C.T.t.o. y se haga lugar a la

demanda, con costas.-----

-----Con fecha 2 de octubre de 2020 se presenta a contestar la acción incoada Grupo Intercambio SRL , a través de su Socio Gerente, Sr. Gastón Luciano Elías con el

patrocinio letrado del Dr. Juan Enrique Peri. Asimismo en un OTRO SI DIGO contesta demanda Gastón Luciano Elías, por sí, con el mismo patrocinio letrado, quien

adhiera a los términos de la contestación de Grupo Intercambio SRL y opone excepción de falta de legitimación pasiva. Niegan los hechos señalados en demanda .

Impugnan la liquidación practicada, ofrecen prueba, hacen reserva del caso federal y solicita el rechazo de la demanda, con costas.-----

-----Con fecha 10 de noviembre de 2020 se abren a prueba las actuaciones.

-----Con fecha 13 de abril de 2022 se presenta en carácter de letrado apoderado de la parte actora el Dr. Walter Larrea.

-----Finalmente, agregada la que obra en autos, se realizó la audiencia de vista de causa, de cuyo resultado informa el acta correspondiente a la misma, con posterior

dictado del Veredicto de ley.

-----Atento a los términos de la litis y conclusiones del veredicto, la demanda debe prosperar conforme lo paso a señalar:-----.

---Quedó probado que Natalia Soledad Viola comenzó a laborar bajo las órdenes de la accionada Grupo Intercambio SRL el 20 de abril de 2018 realizando tareas administrativas, categoría Administrativa A en el marco del CCT 130/75, percibiendo los salarios básicos y adicionales del Convenio Colectivo mencionado (art. 375, CPC; arts. 21, 22, 103, y CCT de la actividad) .

-----Asimismo se probó que el despido dispuesto por la trabajadora con fecha 1 de marzo de 2019 por parte del actora resulto justificado y por lo tanto ajustado a derecho ante la deficiente registración de la fecha de ingreso, falta de pago de haberes de los períodos diciembre de 2018, enero, febrero y marzo de 2019 (este último mes del despido) mientras la actora se encontraba con licencia por enfermedad inculpable (depresión por stress de tipo laboral). (art. 208 y 242, de la LCT). Se ha demostrado el incumplimiento del débito laboral por parte del empleador que tipifica la injuria que amerita el despido indirecto con arreglo al art. 242 de la LCT, toda vez que la actora probó estar enferma y los incumplimientos señalados por parte del empleador (art. 246 de la LCT).-

6/9/22, 15:23 Mesa de Entradas Virtual

<https://mev.scba.gov.ar/proveido.asp?pidJuzgado=GAM72&sCodi=38774&nPosi=1859776&sFile=a&MT=6/8>

----POR ELLO, corresponde hacer lugar a la demanda contra Grupo Intercambio S.R.L. en cuanto al reclamo de las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva del preaviso así como el sueldo anual complementario sobre esta última e integración del mes del despido (arts. 245, 231, 232 y 233 de la LCT).

-----Destaco que, conforme se viera en veredicto la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el año anterior al mes del distracto fue la correspondiente al mes de febrero de 2019 de \$ 28.766,12 (\$ 26.553,34 más \$2.212,78 presentismo) -debiendo adicionarse el s.a.c. proporcional a la base de cálculo,

por tratarse de una remuneración diferida y teniendo en cuenta que al momento del cese la actora acumuló una antigüedad computable de once meses en el empleo

(art. 245, LCT).-

-----Corresponde hacer lugar a la demanda con relación al reclamo de haberes devengados correspondientes a los períodos: diciembre de 2018, enero y febrero y marzo de 2019 (este último un día) (arts. 103 LCT).-

-----Asimismo procede el reclamo por las vacaciones proporcionales no gozadas del año 2018 y vacaciones proporcionales año 2019 (no correspondiendo s.a.c. sobre vacaciones atento su carácter indemnizatorio), s.a.c. proporcional segundo semestre del año 2018 y s.a.c. proporcional primer semestre año 2019 (arts. 103, 121, 138, 156 y cc. de la LCT; art. 375, CPC).

-----Corresponde imponer la sanción establecida por el art. 2 de la ley 25.323 , por cuanto la actora intimó en forma fehaciente a su empleadora, el pago de las indemnizaciones derivadas del despido.

-----Cabe hacer lugar a la sanción dispuesta por el art. 53 ter de la ley 11.653, toda vez que mediante la providencia de fecha 27 de febrero de 2020 (fs. 75) el Tribunal intimó a la accionada a abonar los rubros reclamados por la accionante en la intimación extrajudicial, bajo apercibimiento de lo dispuesto por la norma mencionada, auto notificado a la demandada y que como se viera en veredicto estos rubros no han sido satisfechos, sanción que equivale al 30% de las acreencias indicadas en la intimación judicial y que han sido acogidas en sentencia.-----

----Respecto al reclamo de la multa establecida por el art. 80 de la LCT, cabe hacer lugar a la misma , toda vez que el empleador no ha cumplido con la entrega de los certificados de trabajo, conforme lo previsto por el art. 80 de la LCT t.o. -a los que debe agregarse la información que dispone el artículo sin número del Capítulo VIII

del Título II, incorporado a la L.C.T. por la ley 24.576-. Digo esto ya que los fines que el el empleador de adecuado cumplimiento a su deber, el formulario Anses

PS.6.2.; es un instrumento que no satisface el requerimiento exigible en orden a la constancia documentada de los aportes y contribuciones ingresados en los

organismos de la seguridad social, conforme claramente lo impone el art. 80 párrafos tercero y segundo, L.C.T. Tal lo señalado este formulario es de presentación

obligatoria para el inicio de trámites referidos a la obtención de algunas de las prestaciones que brinda ANSES, según lo establecido en el art. 12 de la Ley 24.241; pero

el formulario P.S.6.2 de la ANSES, no es ninguno de los dos instrumentos contemplados en el art. 80 de la L.C.T.. Como señala Héctor Scotti: "Por un lado, es

evidente que no resulta ser el "certificado de trabajo" por más que contenga datos similares (aunque no siempre coincidentes), toda vez que tienen finalidades

distintas ya que este último está dirigido a que el trabajador pueda exhibirlo para obtener un empleo, mientras que la certificación agregada debe utilizarse para la

obtención de un beneficio previsional. A su vez, tampoco sustituye a la constancia de aportes exigida por el art. 80 L.C.T., dado que carece de las constancias

documentadas de los aportes, exigencia ésta inserta en la ley y que no puede ser soslayada mediante otro instrumento" (conforme CNAT Sala X, sent. 14.379 "Tarshop

S.A. c/Sedziszow Jorge Daniel s/consignación" 9/6/06).-----

-----Destaco también que el certificado en cuestión debe contener la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no

realizado el trabajador acciones regulares de capacitación, porque así lo impone la L.C.T. en artículo sin número incorporado por la ley 24.576, sancionada el 18/10/95

y promulgada de hecho el 9/11/95.-----

-----En consecuencia cabe condenar a la demandada a entregar en autos a la actora el certificado de trabajo, conforme lo previsto por el art. 80 de la L.C.T.t.o., con las

constancias allí consignadas, de acuerdo a los términos de la presente sentencia, bajo apercibimiento que de así no hacerlo dentro del plazo de veinte días de

notificada la presente, deberá abonarle por cada día de atraso la suma de pesos sesenta (art. 804 C.Civil). Tal lo antes dicho, atento lo que surge del telegrama de fs.

46 y lo precedentemente expuesto, cabe acoger el reclamo por la aplicación de la multa contemplada en el art. 80, párrafo tercero de la L.C.T.t.o., texto según ley

25.345 " .-

-----En cuanto a las costas, estimo que las mismas deberán ser soportadas por la accionada atento la calidad de vencida (art. 19 ley 11653).-

-----Ahora bien debo dar tratamiento a la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por el codemandado Gastón Luciano Elías, siendo que el mismo actuó -a lo largo del vínculo laboral habido con Viola -en carácter de socio gerente del Grupo Intercambio SRL y no por sí. Debe tener andamio la misma en cuanto a los rubros que se reclaman derivados del vínculo laboral que mantuviera la actora con la empresa empleadora, sociedad regularmente constituida y no dándose en autos el supuesto contemplado por el art. 54 de la ley de Sociedades 19.551. En cambio diferente debe ser la solución en el supuesto del reclamo de daño moral derivado de acoso laboral.

-----Respecto a la indemnización por daño moral reclamada por la trabajadora, habiéndose acreditado en el juicio de los hechos en base a la testimonial recibida, los padecimientos y el hostigamiento laboral sufrido por la accionante que afectaron su salud psicológica, así de las circunstancias analizadas en la 2da cuestión de veredicto se demostró que durante la relación laboral, la actora fue víctima de un trato hostil y desconsiderado por parte de Gastón Luciano Elías - Socio Gerente de la empleadora-, dichas actitudes constituyen un acto ilícito de carácter extracontractual destinados a afectar la dignidad personal del trabajador que generan en forma directa la responsabilidad del empleador (art. 1763 C Civil y Comercial de la Nación) por el daño moral provocado y justifican el reconociendo de una reparación de ese daño, no así la responsabilidad refleja porque el obrar era del gerente de la sociedad accionada, (arts. 1737,1738,1739,1740,1741 y 1742 del Código Civil y Comercial de la Nación). Prospera dicho concepto contra el codemandado Gastón Luciano Elías y solidariamente deberá responder Grupo Intercambio SRL.

-----Ampliando lo hasta aquí dispuesto, corresponde señalar que estamos en presencia entonces de un claro supuesto de violencia en el ámbito laboral, a través de hostigamiento de índole moral o psicológico por parte del socio gerente, que genera responsabilidad de los accionados, al no haber arbitrado los múltiples y variados medios a su alcance a fin de revertirla, tendientes a evitar daños a la integridad psicofísica y moral de su dependiente (conf. args. Art.75 LCT y 1710 del CCCN). La antijuridicidad de la conducta de Gastón Luciano Elías y la falta de intervención suficientemente idónea y oportuna de la empleadora provocó perjuicios a la trabajadora.

-----El Convenio OIT 190 (aprobado por ley 27580 B.O. 15/12/2020), establece que la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género" y que "la expresión "violencia y acoso por razón de género" designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado..." (art. 1 incisos a) y b). Constituye una obligación específica y contractual del empleador, advertir, prevenir, denunciar y sancionar la existencia de situaciones de violencia y analizar sus efectos no sólo para quien la sufre, sino también para su entorno, la empresa y la sociedad en su conjunto y este claramente ha sido el criterio genérico receptado por el mencionado C. OIT 190 en consonancia con las elaboraciones que se vinieran desarrollando sobre el tópico en materia de género (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), Recomendación 206, ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ambitos que desarrollen sus relaciones interpersonales y Convenio 111 OIT Relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación).

-----En consecuencia, actualmente en materia de daños resarcibles, no debe perderse de vista la amplitud de los actuales criterios de aplicación. De conformidad con lo previsto en los arts. 1737 y 1738 del nuevo CCyCN, el concepto de daño reparable debe incluir las consecuencias de la violación de los derechos personalísimos de la víctima, de su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida.

---El daño moral que se peticiona no requiere prueba específica alguna, en cuanto ha de tenerse por demostrado, por el solo hecho de la acción antijurídica -daño in re ipsa- y es al responsable del hecho dañoso a quien incumbe acreditar la existencia de una situación objetiva que excluya la posibilidad de un dolor moral (SCBA

L. 120.413 y L. 104378 entre otros). Así, si bien no es sencillo mensurar en dinero la extensión e intensidad de una afectación de índole moral y su repercusión

psicológica, el daño moral es una lesión en los sentimientos por el sufrimiento o dolor que padece una persona. La indemnización a él vinculada tiene por objeto

reparar el quebranto que supone la privación o disminución de aquellos bienes que tienen el valor fundamental en la vida del hombre y que son la paz, la tranquilidad

6/9/22, 15:23 Mesa de Entradas Virtual

<https://mev.scba.gov.ar/proveido.asp?pidJuzgado=GAM72&sCodi=38774&nPosi=1859776&sFile=a&MT=7/8>

de espíritu, la libertad individual, la integridad física, el honor y los más caros sentimientos (Llambias "Tratado del Derecho Civil .Obligaciones T4), así teniendo en

consideración para su estimación las particulares circunstancias que rodearon al presente, los padecimientos experimentados por la accionante y las vicisitudes por

las que debió transitar la actora para paliar y curar el daño sufrido, así con motivo del daño sufrido la señora Viola tuvo que recurrir a un siquiatra y llevó un

tratamiento de esa índole, a quien concurrió en reiteradas oportunidades en razón de su estado de salud , todos estos hechos le ocasionaron obviamente la dolencia

de depresión por stress de tipo laboral. En dicho marco descartando la igualdad de montos en supuestos diferentes y sin atarse a pautas orientadoras que se propician

doctrinaria y jurisprudencialmente (fin ejemplificador vs. función resarcitoria, combinación de ambos, posición esta de la que participa Morello; Valuación por su

Costo de Reversión, criterio auspiciado por Rotman (L.L. 1981 - c, p.358) o de los denominados Placeres Compensatorios ("El Valor de la Vida Humana de M.

Iturraspe"), etc.; fórmulas que en la práctica se expresan con viajes, valores de viviendas, automotores, etc. Estos métodos utilizados en pro de fijar pautas

orientadoras, sin duda repercuten no sólo en el interés privado de los litigantes, sino también en el público, ante la disparidad que se observa en los diferentes

Tribunales y hasta en los mismos integrantes de cuerpos colegiados, que se ven compelidos a la tarea de conformar criterios que de otro modo, conducirían a

sentencias con tantas cuantificaciones de este rubro como integrantes existan en cada órgano.-----

---Pero más allá de los criterios que propician los diferentes autores, desde la conveniencia de acudir a una pauta tarifada rígida o meramente indicativa judicial o normativa; lo cierto es que resulta preferible pagar el precio de las disparidades cuantitativas de los distintos pronunciamientos, al riesgo de atarse a mecanismos o ecuaciones rígidas, que no revelen la medida de la justa indemnización que se paralelice con la medida del daño, sin duda no mensurable para nadie, sino para quienes lo padecen directa o indirectamente, pero que, resulta evidente, es tarea del juzgador determinar en su extensión.-----

---Es por ello, que para la cuantificación del rubro en cuestión apartándome de topes y baremos fijos, valorando las circunstancias del caso que supra referenciara, considero prudente fijar la suma de \$ 300.000 en concepto de daño moral (art. 1738, 1741 y 1770 del C.Civil y Com.).-----

----Siendo que de acuerdo con el Fallo de la SCBA sentado en la causa "Abraham Héctor Osvaldo c/ Todoli Hnos.", Nro.108.164, a la que me remito por economía y a la que por ética debo adherir como juez de grado, dejando a salvo mi opinión contraria, resulta inconstitucional la aplicación de la tasa activa a los créditos subyacentes establecidos en el art. 48 de la 11653 t.o. por ley 14399, que con dicho fundamento así cabe declarar; corresponde entonces aplicar al capital liquidado como adeudado al accionante la tasa de interés que paga el Banco de la Provincia de Buenos Aires en sus depósitos a treinta días.--

-----Atento lo dispuesto precedentemente, y dado lo resuelto por el Tribunal en la causa 23.342, ante la existencia de una oferta de tasas pasivas diferentes para los depositantes, y que en la cuestión que nos ocupa persigue la intangibilidad de la remuneración y de los créditos laborales, que por efecto de la mora deben alcanzar su efecto compensatorio real en la tasa a aplicar, teniendo en cuenta la expresa prohibición por las disposiciones de la ley 23.928, ante la oferta diferencial, la tasa que corresponde aplicar es la que resulta más beneficiosa al trabajador, con acatamiento de la doctrina de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en la causa citada ut-supra, criterio ratificado en la causa "Zocaro Tomas Alberto c/ Provincia ART S.A. y otros s/daños y perjuicios" (SCBA L.124102). Por ello propicio

aplicar a los períodos en reclamo la tasa emergente de sistema "Banca Internet Provincia", por lo fundamentos expuestos en la causa citada.-----

-----Practico liquidación siguiendo la regla del art. 44 inc. e) 2do. párrafo de la ley 11653:-----

Indemnización por antigüedad.....	\$ 31.162,33
Indemnización sust. del preaviso c/sac.....	\$ 31.162,33
Integración mes del despido.....	\$ 29.007,55
Salarios diciembre 2018.....	\$ 23.878,91
" enero 2019.....	\$ 25.216,13
" febrero 2019.....	\$ 28.766,12
Días marzo de 2019.....	\$ 1.000,26
Vac. no gozadas año 2018.....	\$ 13.372,19
Vacaciones proporcionales 2019.....	\$ 3.600,93
SAC 2do. sem. 2018.....	\$ 11.939,45
SAC Prop. 1er. sem. 2019.....	\$ 4.794,35
Sanción art. 2 ley 25323.....	\$ 45.666,10
Multa art. 80 LCT.....	\$ 90.023,46
Multa art. 53 ter ley 11653.....	\$ 28.678,56
Subtotal.....	\$ 368.268,67
Intereses Bancarios.....	\$ 470.977,29
Total.....	\$ 839.245,96
Daño Moral.....	\$ 300.000,00
GRAN TOTAL.....	\$ 1.139.245,96

-----ASI LO VOTO.-----

-----Los señores Jueces, Doctores Such y Lombardi, adhieren al voto precedente y sus fundamentos.-----

A LA SEGUNDA CUESTION LA DOCTORA ZUAZAGA, dijo:-----

-----Atento el resultado obtenido al votar en la cuestión anterior, considero que corresponde: I) Rechazar la demanda entablada por NATALIA SOLEDAD VIOLA contra

GASTON LUCIANO ELIAS con costas a cargo de la parte actora con el beneficio que le acuerda el art. 22 de la ley 11653. II) Hacer lugar a la demanda entablada, en la

extensión que se ha dejado señalada, y condenar a GRUPO INTERCAMBIO S.R.L. , a abonar a la actora NATALIA SOLEDAD VIOLA, dentro de los diez días de notificada

la presente, la suma de \$ 368.268,67 en concepto de capital, con más la de \$ 470.977,29 por intereses bancarios; sin perjuicio de los intereses que devenguen dichas

obligaciones, hasta el momento del efectivo pago, en caso de incumplimiento, de acuerdo a la tasa que pague el Banco de la Provincia de Buenos Aires, en sus

depósitos a treinta días, vigente en los distintos períodos de aplicación y la tasa "Banca Internet Provincia" (arts. 8 y 10 de la ley 23.928; 768 C.Civil); y conforme

Acuerdo de la S.C.J. en los autos "Abraham Héctor Osvaldo c/Todoli Hnos." causa Nro. 108.164, causa Nro.23.342 en trámite ante éste Tribunal del Trabajo nro.2 y

"Zocaró Tomas Alberto c/ Provincia ART S.A. y otros s/daños y perjuicios" (SCBA L.124102). Asimismo cabe condenar a la demandada a entregar en autos a la actora,

el certificado previsto por el art. 80 de la L.C.T.t.o., con las constancias allí consignadas, bajo apercibimiento que de así no hacerlo dentro del mismo plazo, deberá

abonarle por cada día de atraso la suma de pesos sesenta (art. 804 C.Civil). Las costas del juicio a cargo de la accionada atento la calidad de vencida (art. 19 ley

11653). Y III) Condenar a GASTON LUCIANO ELIAS y GRUPO INTERCAMBIO S.R.L. -en forma solidaria- a abonar a la actora NATALIA SOLEDAD VIOLA, dentro del

mismo plazo, la suma de \$ 300.000 en concepto de Daño Moral (art. 1738, 1741 y 1770 del C.Civil y Com.), con costas a cargo de los nombrados atento la calidad de

vencidos (art. 19 ley 11653). ASI LO VOTO.---

-----Los señores Jueces, Doctores Such y Lombardi, adhieren al voto precedente y sus fundamentos.-----

----Con lo que finalizó el Acuerdo, que firman los señores Jueces del Tribunal, por ante mí, de lo que doy fe.-

FERNANDA BEATRIZ ZUAZAGA

-JUEZ-

SEBASTIAN SUCH

6/9/22, 15:23 Mesa de Entradas Virtual

<https://mev.scba.gov.ar/proveido.asp?pidJuzgado=GAM72&sCodi=38774&nPosi=1859776&sFile=a&MT=8/8>

ZUAZAGA Fernanda Beatriz

JUEZ

SUCH Sebastian

JUEZ

LOMBARDI Maria Gabriela

JUEZ

TETTAMANTI Mauro Francisco

SECRETARIO DE TRIBUNAL DEL TRABAJO

-JUEZ-

MARIA GABRIELA LOMBARDI

-JUEZ-

MAURO FRANCISCO TETTAMANTI

-SECRETARIO-

----- SENTENCIA -----

-----Bahía Blanca,

-----AUTOS Y VISTOS: CONSIDERANDO que en el Acuerdo que antecede ha quedado establecido:-----

-----Que se ajusta a derecho la demanda entablada, en la extensión que se ha dejado señalada.-----

-----POR ELLO y demás fundamentos expuestos en el Acuerdo que antecede, el Tribunal RESUELVE: I) Rechazar la demanda entablada por NATALIA SOLEDAD VIOLA

contra GASTON LUCIANO ELIAS con costas a cargo de la parte actora con el beneficio que le acuerda el art. 22 de la ley 11653. II) Hacer lugar a la demanda entablada,

en la extensión que se ha dejado señalada, y condenar a GRUPO INTERCAMBIO S.R.L. , a abonar a la actora NATALIA SOLEDAD VIOLA, dentro de los diez días de

notificada la presente, la suma de pesos TRESCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS SESENTA Y OCHO con sesenta y siete centavos en concepto de capital, con

más la de pesos CUATROCIENTOS SETENTA MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE con veintinueve centavos por intereses bancarios; sin perjuicio de los intereses que

devenguen dichas obligaciones, hasta el momento del efectivo pago, en caso de incumplimiento, de acuerdo a la tasa que pague el Banco de la Provincia de Buenos

Aires, en sus depósitos a treinta días, vigente en los distintos períodos de aplicación y la tasa "Banca Internet Provincia" (arts. 8 y 10 de la ley 23.928; 768 C.Civil); y

conforme Acuerdo de la S.C.J. en los autos "Abraham Héctor Osvaldo c/Todoli Hnos." causa Nro. 108.164, causa Nro.23.342 en trámite ante éste Tribunal del Trabajo

nro.2 y "Zocaro Tomas Alberto c/ Provincia ART S.A. y otros s/daños y perjuicios" (SCBA L.124102). Asimismo cabe condenar a la demandada a entregar en autos a la

actora, el certificado previsto por el art. 80 de la L.C.T.t.o., con las constancias allí consignadas, bajo apercibimiento que de así no hacerlo dentro del mismo plazo,

deberá abonarle por cada día de atraso la suma de pesos sesenta (art. 804 C.Civil). Las costas del juicio a cargo de la accionada atento la calidad de vencida (art. 19 ley

11653). Y III) Condenar a GASTON LUCIANO ELIAS y GASTON LUCIANO ELIAS y GRUPO INTERCAMBIO S.R.L. -en forma solidaria- a abonar a la actora NATALIA

SOLEDAD VIOLA, dentro del mismo plazo, la suma de pesos TRESCIENTOS MIL en concepto de Daño Moral (art. 1738, 1741 y 1770 del C.Civil y Com). Las costas a

cargo de los demandados atento la calidad de vencidos (arts. 375 CPC, 21, 22, 103, 208, 242, 245, 231, 232, 233, 103, 121, 138, 156, 80 de la LCT, CCT. 130/75, art. 2

ley 25323, arts. 19, 22 y 44 inc. e) 2do. párrafo de la ley 11653). Se regulan los honorarios de los letrados intervinientes, doctores Sofía Semper, Walter Ivan Larrea y

Juan Enrique Peri, teniendo en consideración el período en que los mismos se han devengado, en la cantidad de TREINTA Y TRES de DIECISEIS y de TREINTA Y CINCO

JUS arancelarios respectivamente, con más el adicional de ley (arts. 15, 16, 21, 23, 24, 25, 28, 43 y 54 de la ley 14967; leyes 6716 y 10268; art. 277 de la L.C.T.t.o.

según ley 24.432). Y los del perito contador Sergio Raúl Scheffer en la suma de pesos TREINTA MIL-----

con más el adicional de ley (Ley 10620 modificada por ley 13750: arts. 172, 207 y ley 12724 modificada por ley 13948: arts. 27 inc. b) y 33). Regístrese, notifíquese y

oportunamente archívese, previa vista fiscal.- En la ciudad de Bahía Blanca, en la fecha que se indica en la firma del Actuario.-

FERNANDA BEATRIZ ZUAZAGA

-JUEZ-

SEBASTIAN SUCH

-JUEZ-

MARIA GABRIELA LOMBARDI

-JUEZ-

MAURO FRANCISCO TETTAMANTI

-SECRETARIO-