

CAMARA DEL TRABAJO - V.MARIA

Protocolo de Sentencias

Nº Resolución: 196

Año: 2019 Tomo: 3 Folio: 812-828

EXPEDIENTE: xxxxx-

██████████ - V., F. A.C/ B. H.S.A - ORDINARIO - DESPIDO

SENTENCIA NUMERO: 196. VILLA MARIA, 12/06/2019. Y VISTOS: estos autos caratulados V., F. A. C/ B. H.S.A –ORDINARIO - DESPIDO, Expte. xxxxx tramitados ante esta Excma. Cámara del Trabajo, con asiento en la Cuarta Circunscripción Judicial de la Provincia de Córdoba, constituida en Sala Unipersonal por el **Dr. Osvaldo Mario Samuel**, Secretaría a cargo de la autorizante, habiendo sido actor la Sra. F. A. V., asistida por los abogados C. E. C. y G. N. V., y demandada la entidad bancaria B. H.S.A., actuando en su representación el Ab. C. P., patrocinado por los letrados F. L. y G. H. C.; de los que resulta que: **a)** Que a fs. 5/15 la accionante se presentó y promovió demanda laboral en contra de la sociedad anónima demandada, persiguiendo el pago de la suma de pesos estimada en cuatro millones cincuenta y tres mil trescientos sesenta con tres centavos (\$ 4.053.360,03), conforme a los fundamentos de hecho y de derecho que en el escrito de demanda se relacionan; **b)** impreso a la demanda el trámite reglado por la ley 7987, fue fijada la **audiencia de conciliación del art. 47 de la ley citada**, que se llevó a cabo el día 23 de septiembre del año 2015 (fs. 44/44vta), con la presencia de la actora con el abogado C., y por la demandada el letrado P., como apoderado del banco, patrocinado por el Ab. L.. Fracasadas las gestiones conciliatorias, la parte reclamante ratificó su demanda, solicitando se haga lugar a la misma, con costas, y la accionada solicitó el rechazo de la misma, con costas a la contraria, y presentó memorial de contestación, glosado a fs. 26/43;c) abierta a prueba la causa, fue ofrecida por la parte demandada a fs. 1007/109vta: confesional, documental, pericial contable, reconocimiento, testimonial, pericial informática. La parte accionante ofreció prueba a fs. 55/5vta y 114/117vta: confesional, testimonial, documental, instrumental, reconocimiento, documental en poder de un tercero, informativa, pericial informática,

presunsional, pericial médica, pericial contable; **d)** se diligenció la oferta probatoria pertinente al estadio conciliatorio y finalmente los obrados fueron elevados a esta Cámara del Trabajo el día 10 de mayo del año 2018. Avocado el Tribunal al conocimiento de la causa (fs. 315), con fecha 30 de octubre del año 18), se fijó la **audiencia de vista de la causa (art. 57)** que tuvo lugar en tres sesiones (fs. 317 - 15/4/19; fs. 320 - 29/4/19; y fs. 321-8/5/19), con la presencia de la accionante junto a los abogados C. y V., y por la demandada el letrado apoderado P.. Las partes renunciaron expresamente a la prueba confesional ofrecida. Se recibió el testimonio de los señores S., R., M., R., G. y S.. No habiendo más pruebas que recibir, el Sr. Vocal otorgó la palabra a los litigantes para que aleguen de bien probado. Los letrados de la parte actora solicitaron se haga lugar a la demanda, con costas; agregarán apuntes. A su turno, el letrado apoderado de la accionada solicitó el total rechazo de la misma, con costas; agregará apuntes. De seguida el Magistrado tuvo presente los alegatos y los clausuró el debate, pasando la causa a estudio para el esclarecimiento de los hechos y aplicación del derecho, estando la misma en condiciones de ser resuelta. **Y CONSIDERANDO** Que el Tribunal se planteó las siguientes cuestiones a resolver: **PRIMERA CUESTIÓN:** ¿Es procedente la demanda? **SEGUNDA CUESTIÓN:** En su caso, ¿qué pronunciamiento corresponde dictar? **A LA PRIMERA CUESTIÓN PLANTEADA,** el Dr. Osvaldo Mario Samuel, dijo, que: **I)** La demandante articula demanda en contra de la entidad bancaria B. H. S.A., pretendiendo como objeto del reclamo una suma de dinero, con más intereses y costas. En el escrito inicial señala que comenzó a laborar para la demandada en el mes de noviembre del año dos mil, asumiendo el cargo de gerente de la sucursal donde estaba establecida junto a su familia, en la Ciudad de Rio Cuarto, provincia de Córdoba, dando satisfacción a todas las exigencias y requerimientos de la empresa para el cumplimiento del puesto, contando con una dotación de ocho dependientes a su cargo, desempeñándose allí hasta el año dos mil tres, que por disposición de la Empresa fue trasladada a la Ciudad Trelew, Provincia de Chubut. Indica que en dicho lugar ejerció las mismas funciones, con igual régimen de trabajo, pero incrementándose la planta a quince dependientes a su cargo y con una amplia zona de cobertura de representación de esa Sucursal, como ser, Esquel, Puerto Madryn, Caleta Olivia, Comodoro Rivadavia, entre otras. Dice que allí las jornadas laborales eran sin límites horarios debido a que fuera de hora

realizaba las visitas a los clientes en sus empresas y se extendía hasta que concluyeran las entrevistas. Aduce que comenzando el mes de enero del año dos mil seis, fui trasladada nuevamente a la ciudad de Río Cuarto, donde nació su segundo hijo, F., a los dos meses de que había llegado a ese lugar, a fines dar apertura a una sucursal de mayor envergadura, donde las funciones se ampliaron, por lo que debió hacerse cargo de la totalidad de las tareas de la entidad bancaria, en el aspecto comercial, inversión, notarial, contable, financiera, seguridad, mantenimiento y todas las responsabilidades de la nueva sucursal. Refiere que en esa ciudad se encontraba a gusto, era donde se encontraba su familia, amigos, parientes que la ayudaban con el cuidado de sus hijos, viviendo realmente a gusto. Continúa diciendo que luego, y definitivamente, fue trasladada a la sucursal bancaria de la ciudad de Villa María, promediando el mes de febrero del año dos mil diez, asumiendo también la conducción de dicha filial, con todas las responsabilidades del puesto que desarrollaba, pero con mayores complejidades en funciones por los conflictos laborales que se suscitaban constantemente. Comenta que a mediados del año dos mil doce se incorporó el programa nacional de créditos vinculados a la vivienda (PRO.CRE.AR), en lo que la actividad se eleva exponencialmente, habiendo días en que se debían atender hasta trescientas personas por jornada laboral, extendiéndose sus actividades a relaciones de gestión con municipios locales y zonales, extendiéndose el horario de trabajo y las responsabilidades. Relata que promediando el mes de diciembre del año dos mil catorce, la compañía le comunica verbalmente que debían trasladarla a la ciudad de San Francisco para mejorar la sucursal, lo que evaluó, aunque manifestando que dejaba sujeta su decisión a la opinión de los médicos especialistas en neurología que atienden a su hijo, F., de nueve años de edad, quien padece una patología neurológica que dificulta, entre otras cosas, la adaptación al medio, respecto a la conveniencia o no del traslado por razones de su salud, que realizadas las consultas al cuerpo de facultativos, estos definieron que un traslado de ámbito de F. lo haría retroceder de manera significativa en el tratamiento clínico que lleva a cabo, comenzando, con el sólo estrés que le daba la posibilidad del traslado, a notar serias desmejoras en el tratamiento del niño que ratificaban la palabra del cuerpo de galenos, en virtud de ello es que solicito una reconsideración en la decisión adoptada por la compañía, de la que nunca había sido formalmente notificada, fundando su situación en las razones médicas de su hijo que hacían

imposible su traslado a otra ciudad. Pone de manifiesto que la empresa le dijo que lo pensaría y me contestaría, pero, sin hacerlo, envían a otro gerente a ocupar su lugar, sin haber resuelto el asunto de su continuidad, pasando a la sala de reuniones sin tareas ni otras órdenes por parte del banco,' estando así durante un mes, mientras que esperaba que le comunicaran sobre su destino dentro de la compañía, sin obtener respuesta. Expone que, durante ese lapso, se puso en contacto con ella el jefe de relaciones institucionales, a los fines de determinar qué pretensión tenía para el caso de que no hubiere la posibilidad de reubicarla en el cargo, ni darle otro en esa jurisdicción, frente a lo cual la invadió incertidumbre, por lo que recurrió a un letrado que la asesorase, luego de lo cual manifestó a su interlocutor que no podía ni quería quedarse sin trabajo por su situación familiar y que transmitiera siempre la posibilidad de continuidad, informándole que se encontraba bajo un fuerte cuadro de estrés, remitiéndole un correo con copia del certificado médico que avala sus dichos y la situación de angustia que le provocaba la intensificación del tratamiento de su hijo ante la posibilidad de un traslado. Refiere que a posteriori el Banco, a través del gerente zonal y con una Escribana, le notificó la rescisión del contrato que los vinculaba, sin causa alguna, con fecha 21/4/2015, coincidiendo cercanamente con la fecha en que había manifestado sus dolencias al banco y esgrimido las razones por las que no era aconsejable el traslado, cayendo en shock, angustia y desazón, en los días subsiguientes. Depone que el 27/4/2015 le formalizaron la liquidación final, que de ninguna manera es integrativa de todos los rubros que se le adeudaban, por lo que, mediante telegrama de fecha 30/4/2015, impugnó de manera fehaciente el importe y contenido de la liquidación final recibida, intimando a la patronal a que le abone las diferencias planteadas, y me hagan entrega de los formularios 649 de AFIP a los fines de controlar los ingresos tributarios retenidos, e igualmente, el mismo día, cursó otro telegrama por medio del cual rechazó el contenido de la Escritura N° 34, antes citada. Razona que se trata de un despido discriminatorio atento a la enfermedad de su hijo, que imposibilitó su disposición al traslado, el estrés del que es víctima por causa laboral, puesto que el supuesto aquel se produjo escaso tiempo después de haber conocido el banco de sus afecciones, y que además le provoca un daño moral muy importante. Describe las labores a su cargo, consistentes en liderar equipos en las sucursales que le tocó gerenciar o dirigir, comprendiendo la atención al público, control de seguridad de las sucursales, reemplazo de los líderes operativos y comerciales, negociación

con los gremios de los trabajadores, hasta que comenzó con el Plan PROCREAR en que le otorgaron la responsabilidad del uso de la firma como apoderada del fideicomiso, realizando las charlas de capacitación, la presentación del programa incluso viajando a otras localidades y atención general del programa. Alega que la jornada de trabajo se extendía de lunes a viernes, de 7:00 a 16:00, y en época del PROCREAR, la misma se extendía hasta las 19:00 o 20:00hs. Repara en la remuneración mensual, normal y habitual, y en que la empresa otorgaba un porcentaje y reconocimiento económico vinculado al sueldo en el porcentaje anual otorgado, siendo que ella, en la mayoría de los años, superó el ciento por ciento, incluso en el año que se produjo el despido, lo que –entiende- la causa del mismo fue por un hecho discriminatorio. Cita jurisprudencia que avala su posición en casos similares, apoyando su acreencia por daño moral. Resume los agravios en que se funda la demandan, principalmente en la mala fe de la accionada al intentar ocultar la verdadera causa del despido, a lo que agrega los incumplimientos incurridos. A continuación relaciona lo procedencia de los rubros reclamados. Hace hincapié en las labores que considera como causa de su estrés, particularmente lo que fue su participación en el programa PROCREAR, aduciendo que, finalizando ese año, comenzó a realizar atenciones con un especialista en psiquiatría ya que sentía manifestaciones extrañas como angustia recurrente, inconvenientes para conciliar el sueño, sobresaltos constantes, entre otros síntomas. Remite a los certificados médicos suscriptos por los especialistas que la trataron al respecto, particularmente a lo diagnosticado por la especialista en medicina laboral, tal como puede observarse en el certificado médico acompañado con la demanda (fs. 1/3), al cual dirige para señalar el grado de incapacidad y la patología que es portante, la que fue notificada a la aseguradora de la demandada, cual rechazó por considerar que se trata de una enfermedad inculpable. En materia de despido el legislador, al establecer una tarifa, fijó el ámbito de los perjuicios que el sistema estaba destinado a compensar en forma real o ficta; concretamente el daño emergente de la pérdida del empleo, pero es obvio que no tuvo en cuenta las inconductas injuriantes autónomos que pueden producirse "en ocasión del despido", que deben ser resarcidas como lo serían de no haber existido el vínculo y en el ámbito extracontractual. En cuanto a las consideraciones en torno a la procedencia del daño moral, puede resumirse, que la pretensora estima que debe acogerse el mismo, en tanto lucen acreditados los trastornos e inconvenientes ocasionados al

grupo familiar por el traslado y posterior y abrupto regreso, esto es el desarraigo, la inserción en otro medio con comienzo de una nueva vida familiar y de relaciones, para abandonarlo al poco tiempo y regresar al lugar de partida, entre otras cosas, a la vez que los inconvenientes y trastornos sufridos por ella y su familia, tienen su causa en la conducta de la empleadora. Finalmente sintetiza el derecho que considera aplicable; **II)** Luego de haber tenido lugar la audiencia de conciliación sin avenimiento entre las partes, el abogado C. P., representante de la demandada, acompañó memorial de contestación. Niega todos y cada uno de los hechos que no reconozca expresamente en dicho escrito. De manera particular refuta una por una las afirmaciones esgrimidas por la pretensora en la demanda (fs. 26/29vta). Esboza una serie de consideraciones preliminares, razonando que la petición entablada resulta desmedida y fuera de lógica jurídica. Sugiere que difícilmente pueda caracterizarse el reclamo de la accionante como uno propio laboral. Repara en que el mismo supone la existencia de una parte desprotegida o cuyas condiciones de negociación se encuentran disminuidas respecto a la del empleador, sin embargo la demandante fue generosamente remunerada obteniendo beneficios económicos considerables. Precisa que la aplicación e interpretación que efectúa la parte actora de distintos mecanismos protectorios dirigidos a empleados que requieren de la tutela legal no puede beneficiar a una persona con el nivel intelectual y profesional de la actora. Luego se expone sobre aspectos y significaciones en torno del salario, para luego señalar que el reclamo de la demandante no es propio del derecho laboral, siendo una demanda especulativa, y sostiene que los montos que reclama en cada uno de los rubros son tan exorbitantes que no se condicen con la realidad. Expone su realidad de los hechos. Reconoce que la demandante comenzó a labrar para la demandada el día 9/11/2000, realizando funciones de líder comercial en la sucursal apostada en la ciudad de Río IV, que con posterioridad fue trasladada con el cargo de gerente, a la Ciudad de Trelew, Chubut, en el año dos mil tres. Enuncia que lo falso es que con dicho traslado se le haya incrementado considerablemente su tarea, incluso que haya tenido un área de influencia como la que destaca en el escrito inicial. Describe que más tarde la actora retornó a la ciudad de Río IV, y en el año dos mil diez pasó a desarrollar tareas como gerente en la sucursal de Villa María. Depone que las tareas siempre fueron las mismas, específicamente las de gerente de sucursal, y jamás hubo un incremento considerable de trabajo como pretende hacer ver la parte actora. Refiere,

respecto al Plan PROCREAR, que si bien fue una función más que se le encomendó al Banco llevar adelante, se contrató un equipo de trabajo en cada una de las sucursales en donde se decidió implementar dicho programa, justamente para no entorpecer el trabajo diario de cada uno de los agentes bancarios. Sostiene que no es verdad que la reclamante tuviese que atender a trescientas personas diarias, pues a esa tarea la efectuaba el equipo contratado especialmente para llevar adelante este plan gubernamental, mientras lo que hacía la pretensora era un relevamiento o supervisión, y, esporádicamente, alguna charla o conferencia de divulgación sobre el plan, pero ello no significaba, en absoluto, un incremento exponencial de sus tareas. Relata que a fines del año dos mil catorce se le indicó a la actora un nuevo traslado a la sucursal de San Francisco, Córdoba, por razones de rotación de gerentes de sucursal, la cual resulta muy común y habitual, no sólo en el B. H. sino también en el resto de los bancos. Afirma que la accionante, en su oportunidad, manifestó su aceptación y se encontraba agradecida por el traslado ya que la beneficiaba a nivel personal, tanto es así que desde el banco se comenzó con el procedimiento de alquiler de la casa en la ciudad de San Francisco, de hecho existen mails intercambiados con ella, en donde se estudian presupuestos de diferentes viviendas para que el Banco procediera a alquilar, tal es así que en el mes de enero ya estaba cerrado el alquiler y la rotación entre la actora y el gerente que había ocupado la sucursal de San Francisco. Asevera que V., en ese mes, se va de vacaciones con todo arreglado, tanto es así que el gerente de la sucursal de San Francisco ya había empezado su función ocupando dicho puesto en la sucursal de Villa María. Indica que a la vuelta de las vacaciones, la reclamante decide negarse al traslado bajo el argumento de que el mismo afectaría la salud del niño, cuando justamente había destacado todo lo contrario, momento en la cual, la rotación gerencial se había producido y el cincuenta por ciento de la misma estaba en pleno funcionamiento. Arguye que frente a esta situación, su mandante no podía echar atrás semejante operatoria y por tal motivo se intentó buscarle a la accionante un puesto dentro de la sucursal de Villa María, mientras que la otra alternativa fue ofrecerle una salida del banco con el pago de la correspondiente indemnización, más un porcentaje de la misma en señal de la buena predisposición de la entidad bancaria, a pesar de lo cual, nada eso convenció a V., y, ante la inminente situación de conflicto que se podía llegar a avecinar en virtud de la falta de acuerdo, el banco decidió despedirla sin causa, abonándole las indemnizaciones

de ley que le correspondían. Enfatiza que el relato que desarrolla la parte actora en su demanda respecto a que al comunicársele el traslado de sucursal dijo que lo iba a evaluar, es falso., ya que la actora había aceptado el cambio de sucursal con gusto, lo cual se encuentra justificado cuando participa de los proyectos de alquiler de una nueva casa. Sostiene que la actora no fue desplazada de su puesto de trabajo, la rotación ya estaba arreglada y se encontraba en pleno funcionamiento, estando la demandante en pleno conocimiento que al retornar a sus tareas habituales debía comenzar a realizar la función de gerente en la sucursal de la ciudad de San Francisco. Asegura que no es cierto que la pretensora haya pasado directamente a la sala de reuniones y que haya permanecido allí durante un mes sin que se le dieran órdenes. Admite que la única salida que encontró su representada fue el despido sin causa, el cual se produjo el 21/4/15 mediante notificación por escribana, confundiendo la demandante el derecho de contratación con todo lo que ello conlleva con un accionar discriminatorio. Cita jurisprudencia y doctrina que estima aplicable, vinculada a las facultades de la parte empleadora, el despido, la igualdad y el móvil discriminatorio. Estima que resulta poco creíble el argumento de la parte pretensora, de manera tal que no corresponde hacer lugar al reclamo por daño moral, dada la inexistencia de trato discriminatorio, ni siquiera una indemnización por dicho concepto, menos cuando se le intentaron dar todas las soluciones posibles. Entiende que corresponderá a la accionante demostrar con creces el supuesto trato discriminatorio al que dice haber estado sufriendo por parte de su mandante. Cita jurisprudencia en relación a la prueba en casos como en el presente. Vinculado al estrés que menciona a demandante, el representante de la accionada argumenta que la actora jamás presentó certificado médico alguno, y a lo largo del vínculo laboral jamás presentó ninguna protesta por supuesto incremento de trabajo, situación que jamás ha sucedido, más bien lo que pretende es justificar su objetivo de hacer creer al Tribunal que en el caso de autos nos encontramos frente a un despido discriminatorio por parte de la accionada. Explica que en la generalidad de los casos no hubo incrementos significativos de trabajo en cada una de las sucursales en donde estuvo desarrollando tareas la demandante, salvo esporádicas situaciones. Cita jurisprudencia sobre el punto. Esgrime que las lesiones o patologías que pretendió denunciar la reclamante luego de extinguido el vínculo no existieron o están totalmente superadas, o nada tuvo que ver con el trabajo prestado por la accionante en B. H. S.A. A

continuación impugna la liquidación que pretende la accionante, efectuando relaciones respecto a las bases tenidas en cuenta para su cálculo, y e función de cada uno de los rubros perseguidos. Reitera su negativa en cuanto a la existencia de enfermedad profesional, en tanto no funda en lo más mínimo su pretensión de recibir un resarcimiento por daño material, en razón de que no se vislumbra la conexión entre las dolencias que dice padecer, ya que jamás efectuó denuncia alguna en tal sentido y las tareas que desplegaba para la accionada. En lo que se circunscribe al reclamo por daño moral, refleja que la demandante, bajo el argumento que el despido respondió a causas personales y por ello se tornó discriminatorio, apoya su posición al respecto al cuestionar la rapidez en que se produjo el despido luego de no poder concretarse el traslado por negativa exclusiva de la parte actora. Al respecto el representante de la demandada entiende que lo que expone la pretensora en su demanda es absolutamente falso, por cuanto la negativa de la reclamante se produce en el mes de febrero del año dos mil quince y recién, luego de una serie de tratativas infructuosas por haber tenido que desandar el camino el cual ya estaba recorrido y realizado en un sesenta y cinco por ciento, y ante la negativa expresa de la demandante a las distintas alternativas ofrecidas por el banco, éste decidió despedirla sin causa, abonándole la totalidad de las indemnizaciones que le correspondían, siendo comprensiva de todo daño que se le pudo haber producido por la extinción del vínculo. Cita doctrina y jurisprudencia que pretende vinculada a la reparación por vía de la tarifa legal, comprensiva de todo daño. Articula la excepción de pluspetición inexcusable, solicitando se rechace la demanda con costas a la parte reclamante. Finalmente se pronuncia sobre la carga de la prueba, y, para el caso de que prospere la demanda, invoca límite legal de responsabilidad y compensación por lo efectivamente abonado; **III) Prueba.** Abierta la causa a prueba, fue ofrecida por la parte demandada a fs. 1007/109vta: confesional, documental, pericial contable, reconocimiento, testimonial, pericial informática. La parte accionante ofreció prueba a fs. 55/5vta y 114/117vta: confesional, testimonial, documental, instrumental, reconocimiento, documental en poder de un tercero, informativa, pericial informática, presunsional, pericial médica, pericial contable; **IV) Litis.** La actora acusa móvil discriminatorio en el despido indirecto dispuesto por la accionada. Enuncia que, notificada verbalmente de la intención del banco de trasladarla a la sucursal de la ciudad de San Francisco, para ejercer la gerencia, ella transmite que lo iba a evaluar, luego de lo cual

comunicó su negativa, ya que su hijo, a quien tenía a cargo, transitaba un cuadro neurológico con dificultad de adaptación al medio, y los especialistas aseguraron que el traslado implicaría un retroceso en el tratamiento; a lo que agrega conocimiento de la demandada de su situación de estrés laboral. Luego de lo cual nombran a otro gerente en su lugar y ella fue dejada sin tareas ni órdenes, hasta que por intermedio de una escribana fue notificada del despido. Sostiene que la actitud del banco al despedirla, previo conocimientos del estado de salud su hijo y de su estrés, le suscita daño moral. Reclama indemnización por despido, reajustada correctamente, por incapacidad laboral y por daño extrapatrimonial. La parte demandada repele el progreso de la acción. Desconoce el incremento considerable en las tareas a cargo de la accionante. Afirma que cuando a la actora se le indicó traslado a la sucursal de San Francisco, ella lo aceptó y la entidad comenzó con el procedimiento de alquiler de la casa que habitaría. Señala que la pretensora salió de vacaciones y a su retorno se negó al traslado con el argumento de que afectaría la salud de su hijo. Luego el banco decidió despedirla sin causa. Niega que la patología denunciada tenga relación con el trabajo. Articula la excepción de plus petición inexcusable. **V) Mérito probatorio.** Delimitada de esa forma la materia litigiosa, la Sala Unipersonal se direcciona hacia la valoración de la prueba colectada, en la medida de su trascendencia para las resultas del pleito. **a.-) Testimonial.** Se pondera en este punto las declaraciones testimoniales producidas en la sala de audiencias en instancia de debate. .

R. B. S., DNI, XXXXX. Conoce a la actora como ex gerente del B. H., ella (testigo) estaba a cargo del Instituto Provincial de la vivienda, con PROCREAR. Enuncia que la conoce desde aproximadamente desde el año 2013, ahí comenzó a trabajar con la institución bancaria. Dice que trabajaban juntas en gestiones de aperturas de cuentas, firmas de autorizaciones, ella iba como Presidenta de la Institución, o a ver lo de PROCREAR, una relación laboral entre la Municipalidad y el Banco. Refiere que F. en esa gestión conjunta hacía asesoramiento del manejo de cuentas que manejaba el Instituto y muy intenso en PROCREAR en sus distintas etapas, sobre todo cuando el municipio aportó tierras al banco, requirió mucha logística, acompañamiento. Recuerda que esto se hacía, los sorteos, por ejemplo, en el centro cultural Leonardo Fabio, en el año 2015; se hizo en horario post comercial desde las 12:00 hasta las 16:00 aproximadamente. Aduce que los teléfonos entre

ellas estaban permanentemente abiertos, en horario bancario, por supuesto, de 8:00 a 13:00 horas. Relata que las actividades específicas, como sorteos, asesoramiento, participaba V.. Describe que el flujo de gente que ellos manejaban, para sorteo de 200 lotes, como ser el último sorteo, se preparó como un evento. Dice que la relación era en el marco descripto, era laboral – institucional, que el rol de la actora era en carácter de representante del banco, incluso cree que la reclamante firmó el fideicomiso por lo del PROCREAR. Evoca que las reuniones se hacían físicamente en el Banco. **-G. P. R., DNI, XXX:** Refiere que conoce a la actora por relación laboral, de relación institucional porque el (testigo) estaba a cargo de ANSES Villa María, se vinculó por lo de PROCREAR fuertemente, que por PROCREAR se vinculaba directamente con los interesados del programa, ellos tenían una persona para eso exclusivamente, durante la mañana iba al Banco para eso. Dice que en cuanto a la función operativa, tarea que hacía V., era estar a cargo del banco, charlas a 50 personas en tres o cuatro turnos diarios, tenían una amplia zona de influencia, venía gente de toda la región a inscribirse y había que capacitarlas, y lo hacía ella. Ellos participaban de esas reuniones. Enuncia que el lugar físico era en el banco, y reuniones **G. P.** con personal de ANSES en sus oficinas. Menciona que hay notas del Diario local con fotos donde se entregaron las primeras escrituras, más R. C.. Recuerda que PROCREAR se lanzó más o menos en el año 2012, no sabe la fecha exacta, no sabe cuántos sorteos se hicieron, pero conoce que esta sede fue la que más inscripciones hizo, eran sorteos eran habituales. Memora que la persona V. G., era empleada de ANSES que se ocupaba de esto de 7:30 a 15:30 horas, y las reuniones que hacían con V., normalmente eran en horarios de trabajo. **-V. H.M., DNI, XXXX:** Conoce a la actora porque ha sido gerente regional y jefe de ella, por tanto, ella gerente de sucursal. Eran colegas. Enuncia que (testigo) desarrolló esa actividad, desde hace 4 años que se desvinculó del banco como gerente regional, y cuatro años hacia atrás era gerente regional y ella en Villa María como gerente de sucursal. Afirma que tiene bono incentivo si se superan las metas y objetivo, en el caso de F. casi siempre se superaban los objetivos, a fin de ello se hacía la estadística y en enero o febrero el banco lo pagaba. Expone que ese bono adicional era en base a la meta, era un porcentaje progresivo, en el caso de Villa María siempre superaba el 100%, siempre superaba el objetivo, ese incentivo se cuantificaba respecto del sueldo, el objetivo era una parte operativa, otra comercial, etc.

Recuerda que cuando entró el fideicomiso PROCREAR (el testigo) estaba en el banco todavía, los gerentes cumplieron un rol muy importante, desde capacitación para la gente sorteada, se hacían charlas reuniones periódicas donde se citaba a la gente sorteada, y otra etapa para hablar con los intendentes, para hablar con ellos y capacitar. Refiere que la parte global y capacitación la daba el gerente de cada sucursal. Aduce que la sucursal Villa María opera geográficamente no es solo en Villa María, localidades aledañas también, eso se hacía citando a la sucursal o viajar a una municipalidad dando capacitaciones y charlas, que se extendían después del horario bancario, y otras durante el horario bancario, eso no era tan estructurado. Memora que la reclamante mantenía las funciones de gerente y se le sumaron lo del PROCREAR, tenía que administrar, a cargo del personal, y a eso se le sumó lo del PROCREAR. Afirma que por esto no se le pagaba nada extra, solo el bono antes dicho. Conocía como gerente la familia de F., con dos hijos, un hijo con un problema de salud que todos lo sabían en el Banco, ella era único sostén familiar, y tiene entendido que ayudaba además a su madre. Dice que respecto del hijo con problemas de salud, le consta que el banco lo sabía y estaba informado de esto, sobre todo por tratamiento, alguna vez se postergó alguna reunión por el tratamiento que llevaba. Refiere que él fue casi 15 años empelado, ingreso en el 2001, y F. en 2002, 2003. Sabe que F. estuvo en Trelew, Río Cuarto, Villa Maria, y no recuerda más. Se acuerda que la demandante ingresó al Banco con un hijo, y luego tuvo otro hijo más. Depone que él aparte de gerente regional fué supervisor, fue gerente en Catamarca, después gerente en Córdoba y luego gerente regional zona centro y ahí la tuvo a cargo a F. Menciona que en una carrera bancaria los ascensos y traslados son comunes, que como gerente regional cuando se analizan los traslados también se contempla lo familiar, más allá que es esencial los traslados. Aclara que ya no estaba más en el banco cuando se desvinculó F., que en 2014 no sabe cómo se pagó el bono, porque estaba en proceso de desvinculación, es decir se lo pagaron con la desvinculación, cree que en noviembre 2014 se fue la accionante. Cree que los cambios de gerente se planificaban las rotaciones de gerente, trabajaban los gerentes de red y los gerentes regionales, para ver cuáles eran las mejores situaciones, lleva una logística en algunos casos sí y en otros no, a algunos empleados los favorecía y a otros no. Hace presente que en los cargos gerenciales no recibían horas extras, si el bono por cumplimiento de objetivos, sin importar las horas extras se pagaban bonos por

productividad, desconoce si había un convenio. Describe que cuando él era gerente regional, la pretensora pidió carpeta médica por exámenes de su hijo y en lo personal carpeta médica, no lo recuerda, para su hijo sí, era chiquito su hijo tal vez 3 o 4 años, que casi todos sabían de la situación en el Banco. **-V. A. R., DNI, XXX:** Conoce a la actora laboralmente y por la cantidad de horas entabló una amistad de compañera de trabajo. Dice que ella trabaja en hipotecario en 2008, él es jefe operativo de la sucursal. Recuerda que cuando llegó V. a Villa María debe haber sido en 2009, 2010, debe ser hasta hace 4, 5 años que se fue, que luego de V. fue S., el gerente venía de San Francisco, fue un verano, hace 4 años atrás más o menos, no recuerda la fecha precisa. Menciona que a la actora la pasaron a San Francisco, no sabe si tomó el rol de gerente en San Francisco, si sabe que no fue más a trabajar a Villa María, no recuerda si estuvieron los dos juntos, no recuerda si estuvieron los dos al mismo tiempo, estuvieron muy poco, que S. entró en febrero más o menos, ingreso luego de una licencia. Aduce que cuando empezó el PROCREAR eran como 13, 14 empleados, y se contrató más gente, para armado de carpetas, para eso específicamente. No recuerda si coexistieron los dos S. y V. Le consta la situación familiar, que tiene dos nenes, que sabe que el más chiquito tiene una patología, no sabe cómo se llama lo que tiene pero sabe que el niño estaba en tratamiento y estaba en conocimiento de la sucursal. Memora que la accionante no asumió el traslado, y le comentó que F., el más chiquito, había tenido problemas por irse de Villa María, en su vida cotidiana y en el colegio, siendo necesario volver a una medicación que antes no tomaba. Relata que cobran un bono anual por cumplimiento de objetivo, lo cobran abril, mayo, más o menos, que el objetivo del año 2014 no lo recuerda. Depone que el problema de salud era conocido por todos, desde que empieza F. en la sucursal, que mejoró cuando estuvo en Villa María, ella estuvo 4, 5 años en la sucursal. **-Dr. D. A. G., DNI, XXX:** Es médico psiquiatra, conoce a la actora, fue su médico. Exhibido certificado con sello y firma, lo reconoce como propio al mismo. Conoce a la demandante porque fue su paciente, hizo un tiempo tratamiento psicoterapia y psicofarmacológico. Las preocupaciones en su momento eran varias, ansiedad, por un lado lo laboral, con presiones y exigencias, le había aumentado angustia, ansiedad hiporecacia, anhedonia (cuesta disfrutar de las cosas que brindan placer), desgano, habilidad emocional, estos son síntomas, de su cuadro. Indica que patológicamente empezó como estrés laboral derivado en una depresión

reactiva por las presiones laborales, y en lo familiar tiene un hijo con una patología “déficit de atención con hiperactividad”, atendido por la Dra. R., en Córdoba. Refiere, respecto a la estructura familiar, sabe que era ella con sus dos hijos, único sostén de su familia. Dice que la atendió aproximadamente en el año 2012 o 2013 hasta 2015, que cuando la empezó a tratar ya estaba separada. Aduce que las causas de su patología son estrés laboral, en el caso de ella se fueron agravando por las cuestiones laborales, en un principio fue por un cuadro de ansiedad que se agravo precisamente por lo que ella mencionaba de presiones de horarios, calidad de trabajo que realizaba. La trataba con medicación, en principio por un cuadro de ansiedad y luego se agravó y cambió la medicación. Describe que desde el año 2013 a 2015 fue lo más intenso en lo que respecta a lo laboral, en cuanto a tratamiento. Refiere que el certificado marzo de 2015 es por estrés laboral, es lo que él vio como origen y causa en ese momento, de esa época. Aduce que si no se equivoca la demandante era gerente en ese momento, que no cree que el estrés sea por el puesto, sino por las presiones. Relata que la enfermedad del hijo ya la tenía de hace tiempo, si fuera la generadora, la tendría de antes, sí puede haber influido en la circunstancia que era sostén de familia, en ese aspecto. No sabe si hoy está bajo tratamiento. **-F. G. S., DNI, XXXX:** Fue compañero de la actora, él ya no trabaja en el banco. Ingreso en 2011 como gerente de San Francisco, eran compañeros en distintas sucursales, en febrero 2015 se vino para acá a Villa María. Sabe que el banco tenía un bono por productividad anual, de hecho lo ha cobrado, por lo general en abril, se cobraba. Dice que la cuantificación equivalía de acuerdo a un porcentaje de producción con el cumplimiento de objetivos comerciales y una valoración de la parte blanda de capacidades, si llegaban al tope quiera 120% de cumplimiento te daban 4 sueldos. Menciona que se trasladó a Villa María en febrero del año 2015, su hijo empezó su escuela acá. Relata que F. seguía trabajando acá, trabajaron 3 meses juntos, ella en la sala de escrituración, y él en la gerencia, y físicamente pasó a ocupar el lugar de F.. Recuerda que ella evaluó la posibilidad de trasladarse a San Francisco, el estaba en San Francisco. Se acuerda que ella no se traslado finalmente por una recaída y problema de salud de uno de sus hijos, por el tema del traslado.

Cree que ella se lo comunicó al banco. Desconoce si el banco le dio otra opción. Tiene dudas si estuvo presente al momento del despido de la actora, no recuerda ese día específico. Dice

que cuando convivieron en el banco, estaba sin sistema, fue una transición, estaban sin sistema, no sabe por qué. Remarca que a él se le comunicó el cambio en diciembre del año anterior. Afirma que las tareas del ínterin, para el traspaso, a Villa María, dar de baja colegio, buscar lugar para vivir, desafectar la otra vivienda, tareas habituales de cualquier traslado. Asevera que la demandante empezó a hacer esas tareas en San Francisco, él la acompañó en San Francisco en esa búsqueda. Cree que ella debía asumir en la misma fecha que él, febrero o marzo. Respecto al bono productividad 2014, no recuerda exactamente cuando se cobró, debe de haber sido entre marzo a mayo, históricamente se pagaba en febrero, después cuando se cerraba números del año anterior marzo, abril. Depone que él se desvinculó, mediante telegrama de renuncia, en enero de este año (2019), no le abonaron el abono. Dice que tuvo su liquidación más un arreglo que le hizo la compañía. **b.-) Pericial contable.** La misma fue realizada por el Cr. N. B., según consta el informe de fs. 292/298vta., contestando los puntos ofrecidos por las partes, con implicancias prácticas para los resultados de la causa, que serán de mención en los considerandos pertinentes. **c.-) Pericial médica.** El particular fue dirimido por el Dr. R. D. M., quien evacuó informe agregado a fs. 74/275vta. El especialista siguió el relato proferido por la actora e indagó los antecedentes personales, hereditarios. Efectuó examen físico y ponderó la documentación aportada y exámenes complementarios. Diagnosticó: -Limitación funcional de columna cervical; -lumbociatalgia con alteraciones clínicas, radiográficas y neurológicas leves a moderadas; -Reacción vivencial neurótica grado III. Teniendo en cuenta los factores ponderables (3,7%), calculó una incapacidad equivalente al **35,7% de la T.O. de carácter parcial, permanente y definitiva.** Calificó médico legalmente como **enfermedad profesional.** Baremo D. 659/96 y D. 49/2014. Entiende que es verosímil pensar que existe un nexo o vínculo causal entre las patologías padecidas por el actor y las desarrolladas como dependiente para la empresa B. H.S.A. **d.-) Pericial informática.** El analista de sistemas, S. D. M., estudió el material relacionado con la documental aportada por la actora y por la demandada, consistente en impresiones en supuestos correos electrónicos. La labor del especialista obra en el sublite en informe de fs. 195/220. **e.-) Informativa.** Informe de Correo Argentino (fs. 128/145vta); informe de la Bancaria (fs. 234/261). **f.) Documental.** Recibos de haberes; escritura pública número treinta y cuatro de fecha 21/4/2015, labrada y suscripta por la Dra. M. I. G. G., por la cual se

notifica el despido indirecto a la actora; 2 (dos) telegramas ley 23789, de fecha 30/4/2015 y 7/5/2015, dirigidos por la actora a la demandada; 1 (una) carta documento de fecha 12/5/2015, dirigida por la demandada a la accionante; **g.- Instrumental.** Nota del Instituto de Biociencias Henri Laborit dirigida al Gerente de Recursos Humanos B. H., de fecha 29/1/2015; 1 (una) carta documento cursada por Swiss Médical S.A. a la actora comunicando que la enfermedad denunciada no se encuentra dentro del listado de enfermedades profesionales establecidas por el Poder Ejecutivo Nacional; Certificado médico suscripto por el Médico Psiquiatra G.; impresión de correos electrónicos. Escrudinada la prueba dirimente, la Sala Unipersonal se encuentra en condiciones de contestar las cuestiones establecidas como principales. **VI) Despido discriminatorio.** La parte actora razona que el despido dispuesto por la empleadora se trata de un despido discriminatorio atento a la enfermedad de su hijo, que imposibilitó su disposición al traslado, el estrés del que es víctima por causa laboral, puesto que el supuesto aquel se produjo escaso tiempo después de haber conocido el banco de sus afecciones, y que además le provoca un daño moral muy importante. De lo que se advierte que la demandante pretende justificar su posición en base a dos hechos que estima discriminatorios: el estrés laboral y la enfermedad de su hijo, con las complicaciones que significaba el traslado de sucursal a la localidad de San Francisco. Se tratarán ambos supuestos de manera separada. **a.- Estrés laboral.** Al referirse a esta causal la accionante apunta a las labores que considera como causa de su estrés, particularmente lo que fue su participación en el programa PROCREAR, aduciendo que, finalizando ese año, comenzó a realizar atenciones con un especialista en psiquiatría. Que cuando comienza el PROCREAR se incrementaron sus responsabilidades y la jornada. La narración de la demandante se somete a compulsas con la colecta probatoria. Como primer elemento se analiza el certificado médico suscripto por el Dr. G., de fecha 16/3/2015, quien diagnostica un cuadro psicopatológico de estrés laboral que se ha presentado hace aproximadamente dos años (es decir en el 2013); que la accionante relata que la presión constante de su trabajo ha aumentado en el último tiempo, disminuyendo su actividad extralaboral. Por otro lado, y en base a los mismos relatos vinculados a las labores de la actora, el Dr. F., en certificado acompañado como parte integrante de la demanda (fs. 1/3), considerando, igualmente, el certificado del Dr. G., diagnostica

reacción vivencial anormal neurótica grado III. Finalmente, luce a fs. 74/75vta, pericia médica efectuada por el Dr. M., quien diagnosticó: -Reacción vivencial neurótica grado III (además de -Limitación funcional de columna cervical; -lumbociatalgia con alteraciones clínicas, radiográficas y neurológicas leves a moderadas), razonando que es verosímil pensar que existe un nexo o vínculo causal entre las patologías padecidas por el actor y las desarrolladas como dependiente para la empresa B. H. S.A. Es decir, para el perito médico oficial tal patología tiene –verosíilmente- vinculación con el trabajo. En todos los casos escrutados los profesionales se valieron para formar sus conclusiones del relato de la demandante y de los exámenes clínicos respectivos. A pesar de lo cual, a los fines de establecer la conexión causal entre la enfermedad apuntada por los galenos y el trabajo a cargo de la pretensora, esta Sala cuenta con un abanico mayor de referencias, como las producidas en la audiencia de debate por vía de la declaración testimonial, de manera que se pueda comprobar si efectivamente pueda hablarse de estrés laboral. En ningún momento la reclamante menciona a los médicos sobre la separación de su matrimonio ni la complejidad de la enfermedad de su hijo F., como agentes que sin duda pudiesen haber sido parte –y, en su caso, en qué grado- de las afecciones psicológicas de la actora. La testigo S. adujo que *“trabajaban juntas en gestiones de aperturas de cuentas, firmas de autorizaciones, ella iba como Presidenta de la Institución, o a ver lo de PROCREAR, una relación laboral entre la Municipalidad y el Banco. Refiere que F. en esa gestión conjunta hacia asesoramiento del manejo de cuentas que manejaba el Instituto y muy intenso en PROCREAR en sus distintas etapas, sobre todo cuando el municipio aportó tierras al banco, requirió mucha logística, acompañamiento. Recuerda que esto se hacía, los sorteos, por ejemplo, en el centro cultural Leonardo Fabio, en el año 2015; se hizo en horario post comercial desde las 12:00 hasta las 16:00 aproximadamente. Aduce que los teléfonos entre ellas estaban permanentemente abiertos, en horario bancario, por supuesto, de 8:00 a 13:00 horas”*. No se advierte del relato de la testificante que la demandante se haya encontrado comprometida con su participación en el PROCREAR más allá de la jornada legal de trabajo de 48 horas semanales. En lo que concierne a la actora con el programa de PROCREAR, o a las labores que la demandante considera con eficiencia generadora del estrés laboral, la testigo R., aportó, que *“en cuanto a la función operativa, tarea que hacía V., era estar a cargo del banco, charlas a 50 personas*

en tres o cuatro turnos diarios, tenían una amplia zona de influencia, venía gente de toda la región a inscribirse y había que capacitarlas, y lo hacía ella. Ellos participaban de esas reuniones. Enuncia que el lugar físico era en el banco, y reuniones con personal de ANSES en sus oficinas; Recuerda que PROCREAR se lanzó más o menos en el año 2012, no sabe la fecha exacta, no sabe cuántos sorteos se hicieron, pero conoce que esta sede fue la que más inscripciones hizo, eran sorteos eran habituales. Memora que la persona V. G., era empleada de ANSES que se ocupaba de esto de 7:30 a 15:30 horas, y las reuniones que hacían con V., normalmente eran en horarios de trabajo.” La declaración precedente está en sincronía con la de la testigo S., aunque con mayor precisión se indica que las labores de V. se delimitaban al horario de trabajo. M. declaró que “cuando entró el fideicomiso PROCREAR (el testigo) estaba en el banco todavía, los gerentes cumplieron un rol muy importante, desde capacitación para la gente sorteada, se hacían charlas reuniones periódicas donde se citaba a la gente sorteada, y otra etapa para hablar con los intendentes, para hablar con ellos y capacitar. Refiere que la parte global y capacitación la daba el gerente de cada sucursal. Aduce que la sucursal Villa María opera geográficamente no es solo en Villa María, localidades aledañas también, eso se hacía citando a la sucursal o viajar a una municipalidad dando capacitaciones y charlas, que se extendían después del horario bancario, y otras durante el horario bancario, eso no era tan estructurado. Memora que la reclamante mantenía las funciones de gerente y se le sumaron lo del PROCREAR, tenía que administrar, a cargo del personal, y a eso se le sumó lo del PROCREAR.” El testigo no aporta más allá de lo ya relevado en los casos anteriores. A pesar de que menciona que ciertas tareas tenían lugar fuera del horario bancario, no es de sorprenderse de tal afirmación ya que es conocido que cerrada las puertas del los bancos, lo empleados continúan labores puertas adentro. Pero M. no especifica hasta qué hora se quedaban trabajando en los casos mencionados, por lo cual no puede establecerse si superaban las horas que se declara de jornada normal. R., por su lado, mencionó que “cuando empezó el PORCREAR eran como 13, 14 empleados, y se contrató más gente, para armado de carpetas, para eso específicamente”. En este caso el testigo, contrarresta lo argumentado por la reclamante, ya que, como se observa, el incremento de las labores que trajo el PROCREAR, fue acompañado por una suba considerable de nuevos empleados afectados a la tarea. Examinados los testimonios

que describieron la incidencia del PROCREAR en lo que eran las labores cotidianas de la accionante, se puede colegir que, a las tareas habituales se incorporan las del programa referido, pero no se incrementó la carga horaria de la jornada ordinaria; pero, aun así, se verifica una dotación de un número considerable de nuevos empleados. Por lo que no puede decirse que todo era necesariamente acaparado por la gerencia, como en el caso de la actora, o más allá de los horarios habituales. De este modo, es palpable que las consideraciones de los profesionales en la medicina, ya sean de parte o de oficio, no pueden sostenerse válidamente con carácter convincente, pues las mismas quedan desvirtuadas por las declaraciones testimoniales, de lo que se sigue que la pretendida relación causal entre las labores a cargo de la accionante y las patologías detectadas por los médicos, queda interrumpida por vicio en la reconstrucción de las labores por ausencia de agentes de riesgos ponderables. **b.- Discriminación por la enfermedad del hijo de la accionante.** La accionante aduce que rechazó el traslado de sede desde Villa María a la de San Francisco debido a un cuadro de enfermedad neurológica que su hijo ya venía padeciendo y que dificulta, entre otras cosas, la adaptación al medio, por lo que le resultaba imposible irse a otra ciudad. Posteriormente la empleadora la pasó a la sala de reuniones sin tareas, para luego despedirla sin expresión de causa. Razona que hubo móvil discriminatorio y que la actitud de la patronal le suscita daño moral. Como primer punto debe advertirse que no tiene mayor injerencia las afirmaciones de la demandada respecto a que la pretensora, luego de notificada del traslado, manifestó su aceptación y se encontraba agradecida por el traslado ya que la beneficiaba a nivel personal; como tampoco la tiene el intercambio de correos electrónicos que fueron objeto de prueba pericial por parte del especialista en informática, de los cuales la parte accionada sugiere que se entiende la aceptación de la trabajadora al referido traslado. Las razones que tiene esta Sala unipersonal son variadas. Al respecto ha sido sumamente contundente la prueba testimonial, de la que se extrajo, que, conociendo a la familia de la actora, sabía que tenía *“un hijo con un problema de salud que todos lo sabían en el Banco, ella era único sostén familiar, y tiene entendido que ayudaba además a su madre. Dice que respecto del hijo con problemas de salud, le consta que el banco lo sabía y estaba informado de esto, sobre todo por tratamiento, alguna vez se postergó alguna reunión por el tratamiento que llevaba; que cuando él era gerente regional, la pretensora pidió carpeta médica por exámenes de su hijo*

y en lo personal carpeta médica, no lo recuerda, para su hijo sí, era chiquito su hijo tal vez 3 o 4 años, que casi todos sabían de la situación en el Banco.” (Tgo. M.). La testigo R. enunció, que *“la accionante no asumió el traslado, y le comentó que F., el más chiquito, había tenido problemas por irse de Villa María, en su vida cotidiana y en el colegio, siendo necesario volver a una medicación que antes no tomaba; el problema de salud era conocido por todos”*. S., quien fue el gerente de la sucursal de San Francisco y por el cual el demandada pretendía el traslado con la reclamante, *“menciona que se trasladó a Villa María en febrero del año 2015; Se acuerda que ella no se traslado finalmente por una recaída y problema de salud de uno de sus hijos, por el tema del traslado.”* La prueba testimonial relevada es contundente en cuanto a que del banco se conocía sobre los problemas de salud del hijo de la demandante. De la misma forma en el intercambio de correos electrónicos peritados remitidos por M. W. D., gerente del banco demandado, por el que se aprecia que la situación particular del hijo de la actora era de conocimiento entre los compañeros jerárquicos de la pretensora. La interpretación que pueda hacerse de una primera eventual aceptación del traslado por la accionante, se justifica si a posteriori se haya retractado contemplando su situación familiar y el interés superior del niño. El bloque legal de constitucionalidad (art. 31 CN) obliga a los jueces a ceñirse a lo que manda la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales que se incorporaron luego de la reforma del año 1994 (art. 75 inc. 22). En esta línea se encuentra la Convención sobre los Derechos del Niño, incorporada a nuestro sistema normativo por ley Ley N° 23.849, que en su artículo 16, inc. 1, prevé *“Ningún niño será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y a su reputación”*; mientras que en el inc. 2, dice, que *“El niño tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques”*. Por ello la madre actuó como lo hizo, preservando que su hijo con problemas de salud, y ante el cuadro clínico, conservara su domicilio libre de injerencias arbitrarias. Ese interés fue desconocido por la entidad empleadora, cual, frente al conocimiento de la particular situación del hijo de la demandante, debió arbitrar medias de manera que la accionante conservara su trabajo y el domicilio. Si bien no se invoca causa en el despido, la propia accionada reconoce que no podía echar atrás semejante operatoria y por tal motivo se intentó buscarle a la accionante un puesto dentro de la sucursal

de Villa María, mientras que la otra alternativa fue ofrecerle una salida del banco con el pago de la correspondiente indemnización, más un porcentaje de la misma en señal de la buena predisposición de la entidad bancaria. Pero, por supuesto, y como lo afirma la propia demandada, “nada de eso convenció a V.”. Los motivos de esta última se justifican normativamente ya que “Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos (...) como el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia” (art. 4 inc. e) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará"; aprobada por Ley 24.632). La ley de Protección Integral a las Mujeres 26.485 en su art. 6, inc. c), refiere a la violencia laboral contra las mujeres como “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”. Finalmente cabe citar a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en cuyo art. 11. 2. C), prevé, que “a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para (...) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños. La argumentación en base a perspectiva de género constituye el horizonte interpretativo en que las y los operadores de justicia pueden sentar precedentes fundamentales en la búsqueda y el avance progresivo del desarrollo de los Derechos Humanos de las Mujeres (Guía Práctica para Juzgar con Perspectiva de Género. –Oficina de la Mujer del T.S.J Provincia de Córdoba). En su virtud, el análisis pormenorizado de los hechos relevados y la normativa legal subsumible autoriza a formar convicción en dirección a la existencia de un móvil discriminatorio en el despido, ya

que la empleadora no contempló la situación particular de la trabajadora y la de su hijo, y cuya actitud resulta contraria a los preceptos que protegen a la mujer y al interés superior del niño, tipificándose la discriminación, y sin que la parte empleadora haya demostrado, al menos razonablemente y dentro de sus recursos, otra razón de tipo objetivo que autorizara a justificar el despido, ya que por el contrario la conducta de la entidad bancaria se limitó, como se afirma en la demanda y lo confirma el testigo S., a asignarle otras tareas que no se correspondían a su puesto de trabajo, y finalmente disponer el despido alegando en autos que no hubo otra alternativa. Encontrándose configurado el móvil discriminatorio en el despido, entiende esta Sala Unipersonal que procede el daño moral a favor de la parte demandante; rubro cuyo tratamiento será efectuado en el acápite correspondiente infra. En cambio, no corresponde hacer lugar a la indemnización agravada que la pretensora persigue a la luz del art. 182 LCT, y cuantifica sin que exista sustento normativo para ello; también objeto de tratamiento en el análisis pormenorizado de los rubros reclamados que a tal fin se tratará posteriormente. **VII) Incapacidad de la accionante.** Tal cual expresa en su demanda, la Sra. V. reclama, por este concepto, la suma de dinero estimada en \$ 342.468,4, valorada en función de los cálculos realizados en el escrito de presentación (12/12vta). La actora calcula un porcentaje de incapacidad laboral parcial y, permanente del 40% T.O., aferrándose a las conclusiones arribadas por su médico particular, Dr. F., tal como expresa en los certificados agregados a fs. 1/3. No obstante, cuestionado ese porcentaje por la demandada, este punto de controversia se confronta en la pericia oficial, a cargo de un especialista designado por el Poder Judicial, quien dictaminó un porcentaje de incapacidad del **35%** de la total obrera permanente, parcial y definitiva, en función de las ponderaciones expuestas en dictamen pericial de fs. 274/275vta. Al respecto cabe efectuar algunas consideraciones. En primer lugar la pretensora encausa su reclamo en la legislación especial de la Ley de Riesgos del Trabajo. Sin embargo no ha transitado el trámite administrativo previo y de carácter obligatorio para la determinación de las incapacidades, regulado principalmente por los arts. 21, 22 y 46 de dicho cuerpo normativo y decretos reglamentarios, declarado recientemente constitucional por el Procurador General de la CSJN en autos “Pogonaza Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A., 17/05/2019”, haciendo verosímil una declaración del Alto Cuerpo Federal en el mismo sentido en lo inmediato. En otros términos no cumplió con el trámite por ante la

Comisión Médica correspondiente. Por otro, y si hubiera existido la tesis de la inconstitucionalidad del sistema, tampoco ha sido planteada en tiempo, forma y circunstanciadamente la inconstitucionalidad de las normas 21, 22 y 46 de la ley 24.557, planteando la competencia del Tribunal a los fines de entrar a conocer el punto concerniente al reclamo por la incapacidad. Ante semejante carencia, la Sala Unipersonal se declara incompetente a tales efectos, debiendo la demandante concurrir por quien corresponda y siguiendo las normas legales de aplicación; **VIII) Procedencia de los rubros reclamados.**

a.-) Indemnizaciones por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, vacaciones, vacaciones non gozadas proporcionales, aguinaldo proporcional: Declaro que los presente rubros son de recibo. A los fines de su cálculo, que se efectuará en la etapa de ejecución de sentencia (art. 812 y ss CPCC), deberán compensarse los importes que por sobre los mismos ya percibió la reclamante, según la liquidación final que abonó la demandada, que serán considerados como pago a cuenta (art. 260 LCT). Se determina que la mejor remuneración mensual, normal y habitual, de los últimos doce meses al distracto, se corresponde a la del mes de enero del año 2015, equivalente al \$55.402,46, como lo establece el perito contador oficial (fs. 294). No procede la indemnización agravada del art. 182, conforme lo resuelto en el acápite VI).

b.-) Horas extras. En relación a las horas extras reclamadas no corresponde hacer lugar al reclamo debido a que no se ha logrado probar específicamente cuales fueron las horas efectivas que se trabajaron en tiempo extra al de la Jornada Legal. Ha dicho doctrina pacífica de Córdoba que: *“se debe acreditar que las mismas se han trabajado, se han efectivizado. Es decir, se requiere la prueba del hecho de la ejecución de la hora extra, no pudiendo ser suplida esta prueba, por presunciones legales. Además la prueba debe ser exhaustiva y fehaciente, totalmente convincente, dado que la interpretación debe ser restrictiva (Sala 7 Laboral Sent. 19/11/03 “Bigo Juan E. y otros c/ S.A.T.A.G. Dda.” – Actualidad Jurídica – Derecho Laboral Pag. 490). Asimismo el T.S.J. de la Pcia. de Córdoba ha fijado doctrina sobre el particular afirmando que “la inversión de la carga probatoria por aplicación del art. 55 de la LCT, alcanza a la jornada legal de trabajo, pero no constituye respaldo suficiente de la efectiva realización de horas extraordinarias. El accionante debe acreditar todos y cada uno de los supuestos condicionantes de esa reclamación.”* (Sent. N°12 23/03/2004 in re Vazquez Marcela A c/ Dignitas S.A. AFJP – Indemnización – Recurso

Directo, Actualidad Jurídico Laboral Vol 11, pag. 567) De esta forma haciendo propios los argumentos del Alto Cuerpo de la Justicia Provincial, concluyo en que los extremos invocados, respecto a las horas extras no han sido probados, por lo que debe rechazarse el rubro de horas extras. A mayor abundamiento me remito a la valoración de la prueba testimonial y a lo desarrollado en el acápite VI). **c.-) Diferencia de paritarias.** El presente rubro no debe ser de abono atento a que, según lo infirmado por el perito contador oficial a fs. 295 vta., las mismas fueron liquidadas conforme la nomenclatura “anticipo acuerdo 2015”. Lo cual autoriza su rechazo. **d.-) Falta de pago de la prestación por desarraigo o traslado del territorio de origen.** Respecto a este concepto la parte accionante se limita a pedir un monto nominal sin vinculación a texto normativo alguno, ni convencional que justifique su pretensión en el marco legal pertinente. Incluso sin ofrecer detalles de liquidación que reclama, lo que impide al Tribunal saber a qué atenerse para su consideración. Asimismo tal como consta en los recibos de haberes el ítem remuneratorio “gastos de alquiler”, se entiende que satisface el requerimiento de traslado y vivienda. Circunstancia que amerita el rechazo de la pretensión **e.-) Bono por productividad impago período 2014/2015 (112%).** Según las constancias de autos no ha presentado la parte actora la evaluación de desempeño que determine si le corresponde o no el rubro de marras. De hecho según la propia demandante lo expresa, luego de que en diciembre la empleadora le comunicara las intenciones del traslado a la ciudad de San Francisco, y a continuación de expresar su negativa por las razones de salud de su hijo, fue desplazada de hecho dejando su oficina al nuevo gerente y pasando a la sala de reuniones sin tareas ni otras órdenes del banco. Lo anterior da a entender que la actora no tuvo continuidad en la gerencia, de lo que resulta dificultoso al Tribunal conocer la productividad de la requirente. Por lo que corresponde el rechazo del presente rubro. **f.-) Stress laboral.** Corresponde su rechazo. A lo que me remito al considerando VI). **g.-) Daño moral.** Que desde el punto de vista objetivo, es atendible la situación de zozobra espiritual y anímica en que pueda haber quedado la actora como consecuencia del despido discriminatorio. La dimensión social de la persona impone expandir el daño moral más allá de la esfera puramente psíquica. Deviene indudable que el despido atentó contra la dignidad de la trabajadora, quien actuó pretendiendo proteger a su hijo enfermo, lo que indudablemente le ha generado una modificación disvaliosa de su espíritu. De tal guisa, entonces, habiendo

determinado la existencia del daño moral resarcible, continúo mi análisis sobre su cuantificación, al respecto se ha sostenido que al momento de la valuación del daño moral, se deben asignar montos indemnizatorios razonables, ni criterios hiperbólicos ni criterio antisocial de excesivo reduccionismo (Medina Crespo, Mariano, citado por Kelmemajer de Carlucci, Evaluación del daño a la persona, en Revista de Derecho de Daños 2001-1, Rubinzal Culzoni, p. 334). La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sentado reiterada doctrina respecto al techo de la cuantificación “No figura entre las potestades de un Estado constitucional imponer a la los habitantes cargas que superen a las requeridas por la solidaridad social” (Santa Coloma, Luis F. C/ Ferrocarriles Argentinos, Sent. 5/8/86). Advierto que el despido discriminatorio, adicionado a los antecedentes previos, han afectado el modo de estar de la trabajadora, resultando anímicamente perjudicial y que a efectos de cuantificarlo tengo en consideración el presumible daño ocasionado, la edad, y la condición social de la trabajadora, como así también la posición social y económica de la empleadora, en miras de la equidad. A tal evento, imponen ponderar un daño que efectivamente impactó en el diario vivir de la actora y que requiere –aunque nunca de manera perfecta - un resarcimiento económico que permita encontrar una satisfacción sustitutiva y compensatoria que pueda procurar las sumas reconocidas (art. 1740 CCCN), objetivamente emprender un placer, actividad o desarrollo cultural o social que de algún modo oxigene su espíritu y le permita mitigar su experiencia negativa como motivo de la lesión que afectó su propia dignidad. De esta manera considero justo y equitativo cuantificar el daño moral en una suma que no sea simbólica, ni implique un enriquecimiento sin causa. Para ello indago sobre parámetros objetivos. Así encuentro que el estado Nacional cuantifica para el año 2019 en la suma de \$2.000.000 el umbral a partir del cual los ciudadanos debemos tributar por bienes personales, el que se denomina coloquialmente impuesto a la riqueza. En su virtud el daño moral a reparar amerita vincularlo con el referido énclave impositivo y no con la indemnización del art. 182 de la LCT como pauta para la cuantificación, como lo ha resuelto en números pronunciamientos la Corte Federal, pues “la entidad del sufrimiento, (...) no tiene que guardar relación con el daño material, pues no se trata de un daño accesorio a este” CSJN, Fallos 320:536; 321:1117; 323:3614; 325:1156; 308:1109. De este modo encuentro un vector objetivo, cierto, que permite emparentar el daño en la salud psíquica que provocó el

desequilibrio existencial que, a su vez, derivó en el daño moral indemnizable que se identifica. Lo que me determina a indemnizar a la accionante por el daño moral ocasionado en una suma que le permite salir del pozo anímico en que se encuentra, y por ese sendero buscar una respuesta justa. “En la actualidad se superó el criterio que sostenía que en el daño moral se indemnizaba “el precio del dolor” para aceptarse que lo resarcible es “el precio del consuelo” que procura la “mitigación del dolor” de las víctimas a través de bienes deleitables que conjugan la tristeza, la desazón o las penurias; se trata de proporcionarle a la víctima recursos aptos para menguar el detrimento causado”. (Lorenzetti, Ricardo, Código Civil y Comercial de la Nación, Comentado, T. VIII, 2015, p.504/505) Para ello, y sin abandonar parámetros objetivos, me detengo en la suma que el Estado considera que los ciudadanos debemos tributar por impuesto a los bienes personales durante el período fiscal 2019 (\$2.000.000) y a partir de allí, cuantificar en el 10% de dicho impuesto, lo que arroja la suma de Pesos Doscientos mil (\$200.000) el daño moral sufrido por la actora, en atención a las circunstancias concretas relevadas en los presentes obrados, lo que me permiten afirmar que es un monto razonable, siguiendo a Armando Andruet en este concepto “...lo racional corresponde a la razón matemática, a las verdades evidentes, constringentes y teoréticas. Lo razonable, en cambio, es aquello que se corresponde inicialmente al sentido común, a la razón práctica, y admite varios niveles. Por tal modo, al ser el mundo de lo jurídico propio del saber práctico no puede sino que aspirar, como buen paradigma, al carácter de razonabilidad” (Teoría General de la Argumentación Forense, Ed. Alveroni ps. 257 y ss). Esta suma razonable actualizada desde la fecha del despido (art. 1748 CCCN), puede ser eficiente para lograr el objetivo propuesto, y de ese modo permitir a la accionante encontrar una nueva actividad que alivie su dolor, y aliviar así su espíritu. Este monto reconoce una causa distinta al art. 245 LCT, y no se encuentra subsumida por dicha manda legal. Encuentra su fuente en el art. 1 de la ley 23.592 en concordancia con el art. 1738 del CCCN. Asimismo deberá adicionarse intereses desde la fecha del despido, en virtud de lo dispuesto en el art. 1748 del CCCN. Así fallo; **IX) Excepción de pluspetición.** Para que se configure la figura reclamada contemplada en el artículo 20 de la LCT y en el 28 de la ley adjetiva 7987, es menester que se presenten ciertos elementos objetivos, petición infundada sin razón, ni causa jurídica que funde la pretensión en una evidente desproporción, incluso por vía de hipótesis y, por otro

costado, desde el bisel subjetivo, una clara intensión de defraudar en abuso de derecho (art. 10 CCCN) y procesal. Allí se configuran las dos vertientes que confluyen en la plus petición. Esto no se concreta en el caso de autos. En primer lugar, porque considero que, tal como quedó demostrado, hubo móvil discriminatorio que llevó al despido de la actora, la parte entendió inverosímil la causal de distracto porque la empleadora no encontraba otra alternativa, y decidió poner fin al vínculo, cuando en realidad priorizó lo económico por sobre los bienes jurídicos que protegen la mujer, a la familia y el interés superior del niño; debiendo tenerse en cuenta que en los vínculos laborales prevalece el principio rector de continuidad del contrato de trabajo (art. 10 LCT), a *contrario sensu* de interpretación restrictiva, por lo que la accionante pudo haber tenido razón plausible para reclamar los montos demandados; hipótesis que se podía ensayar en los términos del derecho de defensa y de propiedad (art. 17 y 18 de la Constitución Nacional), existiendo motivos para litigar como lo hizo tanto la actora, como el abogado que lo patrocina, en los términos precisos de la ley 5.805, no implicando dicho ejercicio abuso de derecho, ni procesal, circunstancia que determina el rechazo de la Excepción. De tal modo, contesto en forma parcialmente positiva a la primera cuestión. He dado mérito a las probanzas conducentes al resultado, teniendo en consideración los artículos 327 y 330 del C.P.C.C. aplicable por remisión del art. 114 de la ley 7987. Así fallo. **A LA SEGUNDA CUESTIÓN PLANTEADA** El Dr. Osvaldo Mario Samuel dijo: **a)** Que se haga lugar, parcialmente, a la demanda instaurada por la Señora F. A. V., en contra de la entidad B. H. S.A. y, consecuentemente, se condene a esta última a abonar a la primera, los conceptos acogidos, que se mencionan y especifican particularmente al tratar la primera cuestión; que los rubros indicados precedentemente, resulten de la liquidación a practicarse en el período previo a la ejecución de sentencia según el trámite previsto en los artículos 812 y siguientes del C.P.C.C., de conformidad a las bases, montos y pautas establecidas al tratar la primera cuestión; **b)** Que se impongan las costas a la vencida en función del vencimiento objetivo operado, art. 28 Ley 7987, difiriéndose la regulación de honorarios profesionales de los abogados intervinientes, para cuando se cuente con base económica para ello y emplazándolos a que en tres días a partir de entonces, manifiesten y acrediten su condición tributaria (art. 28 L.P.T. y Artículos 30,31,36 y 97 ley 9459), y regularse los honorarios de los peritos oficiales intervinientes; **c)** A la vez, la cuantificación obtenida, debe

incrementarse con los intereses correspondientes hasta su efectivo pago. En efecto, los mismos se deberán estimar desde la fecha del vencimiento de cada rubro, en la tasa pasiva media que fija el B.C.R.A. con más el dos por ciento mensual (2%), siguiendo el criterio sentado en “Hernández Juan Carlos c/ Matricería Austral S.A.- Demanda- Recurso de Casación”; **d)** Que se emplace a la parte condenada en costas a depositar los aportes de la Ley 8.404, en el término de 72 horas, bajo apercibimiento de ley (Acuerdo n° 80 - serie "C", Res. n° 98 del T.S.J.-Dir. de Adm.); Dejo así contestada la segunda cuestión.

En virtud de lo antedicho y las disposiciones normativas precitadas, el Tribunal Unipersonal **RESUELVE:** **1º)** Hacer lugar, parcialmente, a la demanda instaurada por la Señora F. A. V., en contra de la entidad bancaria B. H.S.A. y, consecuentemente, se condene a esta última a abonar a la primera, los conceptos acogidos, que se mencionan y especifican particularmente al tratar la primera cuestión; que los rubros indicados precedentemente, resulten de la liquidación a practicarse en el período previo a la ejecución de sentencia según el trámite previsto en los artículos 812 y siguientes del C.P.C.C., de conformidad a las bases, montos y pautas establecidas al tratar la primera cuestión; **2º)** Imponer las costas a la vencida, art. 28 Ley 7987, difiriéndose la regulación de honorarios profesionales de los abogados intervinientes, para cuando se cuente con base económica para ello y emplazándolos a que en tres días a partir de entonces, manifiesten y acrediten su condición tributaria (art. 28 L.P.T. y Artículos 30,31,36 y 97 ley 9459) regular, de manera definitiva, los honorarios profesionales del perito médico oficial, Dr. R. D. M., en 8 (ocho) JUS, más IVA, con más el 15% correspondiente a aportes para la Caja de Previsión Social para Profesionales de la Salud (arts. 1, 2, 22, 26, 27, 31 inc. 3, 36, 49, 97, 125 y concordantes de la ley 8.577) (arts. 1, 2, 22, 27, 31, inc. 3º, 36, 49, 97, 125 y concordantes, de la Ley 9459), regular, de manera definitiva, los honorarios al perito informático oficial, S. D. M., en la suma de 10 (diez) JUS y regular, de manera definitiva, los honorarios correspondientes al perito contador oficial N. B. en 12 (doce) JUS, en virtud de lo dispuesto por la Ley Arancelaria N° 9459 en su art. 49, con más el 10 % para el contador referido precedentemente conforme lo establece el art. 7 b) inc. 2º de la Ley 8349 (2012) y resolución general n° 15/2013, notificándose a la Caja de Previsión Social para Profesionales de Ciencias Económicas de la Pcia. De Córdoba, con sede en el domicilio del Consejo Profesional de

Ciencias Económicas de esta ciudad; **3º)** Actualizar los importes resultantes del procedimiento de liquidación de conformidad a lo dispuesto por el art. 812 del C.P.C.C., aplicable por remisión del art. 114 del C.P.T. sobre el monto demandado, cuyo importe devengará el interés señalado al contestar la segunda cuestión; **4º)** Emplazar a la parte condenada en costas a depositar los aportes de la Ley 8.404, en el término de 72 horas, bajo apercibimiento de ley (Acuerdo n° 80 - serie "C", Res. n° 98 del T.S.J.-Dir. de Adm.); **5º)** Protocolícese, hágase saber y dese copia.

SAMUEL, Osvaldo Mario VOCAL DE CAMARA. ARGAÑARAZ, Mariangel PROSECRETARIO/A LETRADO