

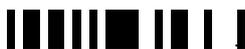


PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA

**SALA 1 CAMARA DEL TRABAJO -SEC. 1**

Año: 2020 Tomo: 4 Folio: 1052-  
1060

EXPEDIENTE: XXX -



R. M. F. C/ C. P. C. F. S.A. Y OTRO - ORDINARIO - DESPIDO

SENTENCIA NUMERO: 202.

Córdoba, veintiocho de diciembre de dos mil veinte. - **Y VISTOS:** Estos autos caratulados

**“R., M. F. C/ C. P. C. F. S.A. (C.P.C.F. SA) Y OTRO – ORDINARIO –**

**DESPIDO - EXPTE.XXX”**, que se tramitan por ante la Sala Primera de la Cámara del Trabajo constituida en tribunal unipersonal, de los que resulta: 1) Que a fs. 1/11 comparece M. F. R, con el patrocinio del Dr. R. F., promoviendo demanda en contra de C.P.C.F. S.A (C.P.C.F.), empresa dedicada a la comercialización de café comercial; y en contra del Sr. H. A. M. Á, en forma personal y solidaria con la anterior.- Relata que el 19 de julio de 2010 ingresó a trabajar para la firma demandada, como Administrativa “B” del CCT 130/75 de empleados de comercio, cumpliendo tareas de facturación, archivo de documentos, atención a proveedores y clientes, hasta la extinción del vínculo el 23 de julio de 2014 por despido indirecto.- Sostiene que la registración laboral fue deficiente, ya que figuraba una prestación de media jornada y así se la remuneraba hasta diciembre de 2012, cuando laboraba 37,5 horas semanales, equivalentes a jornada completa según el art. 92 ter de la LCT, correspondiéndole por ende el salario íntegro de la actividad. Que se le adeudan en consecuencia diferencias de haberes por el plazo de prescripción, que detalla a fs. 2 vta y cuyo pago demanda. Continúa manifestando que su desempeño siempre fue leal y probo, no recibiendo sanciones de ningún tipo; pero que como contrapartida fue objeto de insinuaciones

Expediente XXX

inapropiadas, conductas concretas indecorosas, por parte del Sr. H. M. Á, directivo de la empresa, que ante su pasividad por el miedo a perder el empleo, derivó en una enfermedad psicológica, justificando una denuncia penal que radicó el 18 de septiembre de 2014 y que probará en la estancia procesal oportuna. Que el viernes 14 de marzo de 2014, por gastroenteritis, no pudo concurrir a trabajar, dando aviso a la patronal y retomando labores el 17 de marzo. Que ese mismo día, con el certificado en su mano, M. Á irrumpió en su oficina y comenzó a gritarle e insultarla agresivamente, lo que le produjo un severo efecto traumático con taquicardia severa. Que por dicho motivo fue atendida por el Dr. O. A., que le diagnosticó estrés postraumático, con reposo por cinco días con posterior valoración siquiátrica, lo que igualmente comunicó a la empleadora mediante telegrama del 17/3/2014. Que el 19 de marzo, fue asistida por el siquiatra F. L., quien le indicó treinta días de reposo laboral, lo que comunicó a la empleadora con telegrama de ese mismo día. Que, a todo ello, la empresa omitió abonarle los haberes de abril, lo que mereció denuncia ante la autoridad de aplicación del trabajo. Que vencidos los treinta días de reposo, le fue prescripta su continuidad por otros treinta días, que también avisó por vía postal del 16 de abril, lo que se reiteró el 16 de mayo. Que en esta última pieza postal hizo presente igualmente que durante el año 2012 cumplió una jornada equivalente a la completa de la actividad y que se le abonaba un importe sensiblemente inferior, intimándolos al pago en el plazo de dos días hábiles, bajo apercibimiento de despido indirecto; telegrama al que adjudica efecto suspensivo de la prescripción. Que luego recibió carta documento de la empresa, citándola a control médico el 27 de mayo, negando adeudar diferencias salariales; y que el 29 de mayo reiteró el contenido de su carta documento mediante acta notarial, pero intimándola a concurrir a un nuevo control el 3 de junio en el consultorio del Dr. J. M. C. Que asistió al control, y que en paralelo continuaba con reclamos administrativos por pago fuera de término de sus haberes. Dice que el 16 de junio envió telegrama comunicando nueva prórroga de su licencia por treinta días, reiterando la intimación de pago de las diferencias salariales; y que la accionada, nuevamente, omitió abonarle en término los haberes, en este caso los de junio, que también motivó denuncia en el Ministerio de Trabajo. Que la licencia se reiteró desde el 16 de julio, también avisada por telegrama, reiterando intimación de pago de deuda salarial con reserva de reclamar reparación del daño moral y dignidad afectada por el comportamiento impropio durante su desempeño laboral, por parte de H. M. Á, rayano con figuras penales, causante de sus patologías siquiátricas. Continúa agregando que luego de que la empleadora recibiera esta comunicación, M. Á. se apersonó el 17 de julio de 2014 en la casa del padre de la demandante, con el telegrama en la mano, gritando e insultándolo a viva voz, expresando *“... qué le digo a mi mujer ahora..”*, *“...lo único que me queda es buscar una escopeta y*

*cagarla matando...*”, esto último en clara referencia a su persona, situación visualizada por su hermana M. L. R., la Sra P. V. M., el Sr. A. E. L. y E. R., además de su padre. Que tras ello recibió carta documento del 22 de julio, por la cual se rechazaban sus expresiones. Que tras el suceso descrito, sus afecciones se agravaron, y que en la audiencia de conciliación del expediente XXX del 23 de julio de 2014, llevada a cabo en el Ministerio de Trabajo, se consideró despedida por culpa patronal, transcribiendo el acta respectiva, en la que figura la ausencia de la demandada C.P.C.F. pese a estar debidamente notificada. En la ocasión ratificó sus intimaciones previas, y alegó como injurias la falta de reconocimiento de las diferencias salariales adeudadas, agravadas por el hecho ocurrido en la casa de su padre antes descrito y que reitera en el acta en cuestión. Intimó asimismo a la accionada al pago de las diferencias adeudadas, haberes de julio, indemnizaciones derivadas del despido e indemnización del art. 1 de la ley 25.323, todo bajo los apercibimientos del art. 2 de la misma ley. Que el funcionario actuante designó nueva audiencia para el 13 de agosto de 2014 a fin de que la denunciada abone los rubros intimados. Explica la suficiencia de la injuria y dice que el 6 de agosto el demandado M. Á. le mandó carta documento por cual rechazaba sus intimaciones y lo actuado administrativamente, pero sin asumir el cumplimiento de los rubros requeridos. Que el 13 de agosto se llevó a cabo la audiencia en la autoridad de aplicación, oportunidad en la que la demandada rechazó los términos del despido, negando adeudar rubros derivados de éste con excepción de la liquidación final; negando igualmente la existencia de patología siquiátrica. Que allí se le abonaron \$ 9808,41, que recibió a cuenta de lo que pudiere corresponderle, suscribiendo el recibo de haberes y de liquidación final, al igual que el formulario de baja en AFIP, recibiendo la certificación de servicios, sin que ello implicara conformidad con su contenido, atento las deficiencias de registro antes expuestas. Que, en tanto, debió seguir con su tratamiento médico, con prescripción de reposo nuevamente el 14 de agosto de 2014 por continuidad del cuadro siquiátrico, y que tras ello recibió carta documento del 21 de agosto, rechazando esta comunicación. Reclama en definitivas diferencias de haberes de junio a diciembre de 2012; indemnizaciones por antigüedad, omisión de preaviso e integración del mes de despido; haberes de 7 días de julio y 14 días de agosto de 2013 conforme art.213 LCT, con su correspondiente SAC proporcional; diferencia del SAC proporcional 2014 y de vacaciones no gozada 2014. Demanda igualmente el incremento indemnizatorio del art. 2 de la ley 25.323 y la duplicación del art. 1 de la misma ley, atento la deficiencia registral antes denunciada, totalizando el reclamo la suma de \$ 112.048,72. Demanda asimismo reparación del daño moral ocasionado, derivado del daño a su dignidad como persona y como trabajadora, ante su familia, compañeros de trabajo, y demás personas, agrediendo su esfera protegida de trabajadora.- Que ello ha sido causado al

habérsela conducido a una situación de despido indirecto con sus hechos y conductas injuriosas, ofensivas y amenazantes, originariamente dentro del ámbito familiar y luego en su seno familiar, condenándola finalmente al desempleo. Cita doctrina y jurisprudencia sobre la materia. Reclama igualmente se condene a la demandada a la entrega de las certificaciones del art. 80 LCT, certificación de servicios y remuneraciones, y certificado de afectación de haberes, correctamente confeccionado con más la sanción tarifada en la norma antes mencionada. Plantea la inconstitucionalidad del Dec. 146/01 al haberse extralimitado y fijado un plazo ilegal para la expedición del instrumento en cuestión, formulando reservas del caso federal.- Pide intereses y costas.- 2) Que designada audiencia de conciliación, la misma se lleva a cabo según constancias de fs. 47.- No habiendo mediado avenimiento, la demandada C. P. C. F. S.A. (en adelante C.P.C.F.), por intermedio del presidente del directorio A. C., con el patrocinio del Dr. P. F, contesta la demanda en los términos que da cuenta el memorial de fs. 37/40.- Niega que se adeuden diferencias salariales y demás rubros demandados. Dice que el padre de la actora, J. M. R., es vecino de la empresa y que a la actora se la conoce prácticamente desde que nació, siendo el trato con ambos de mutua confianza, lo que motivara que R. llegar habitualmente tarde por cuestiones relativas a sus hijos, y que también se ausentaba por viajes a La Salada para comprar ropas, lo que era también tolerado por la firma. Dice que, por igual motivo, tampoco se controlaban de manera estricta las licencias médicas, y que si bien las denunciadas en autos fueron reconocidas, posteriormente tomaron conocimiento de hechos que las descalifican. Que la actora ingresó el 19 de julio de 2010 como Administrativa B del CCT 130/75, con jornada de 8:30 a 16:00 horas, habiéndosele pagado siempre la remuneración de acuerdo a la jornada prestada. Niega la corrección de su desempeño, asícomo los hechos y conductas atribuídas a M. Á, señalando que omite describir esas conductas, cuándo y cómo ocurrieron, lo que impide defenderse al respecto. Que es cierto que el 14 de marzo de 2014 la actora no concurrió a trabajar, negando que ello esté relacionado a conductas indecorosas de persona alguna. Niega que el 17 de marzo de 2014 M. Á. hubiere irrumpido en “su oficina” con gritos e improperios, y que de ello hubiere resultado daño psicofísico a la accionante. Que es cierto el telegrama del 17 de marzo en el que comunicó estrés postraumático, sin identificar que fuere de causa laboral. Señala que ese mismo día, según el relato de la accionante, habría padecido el incidente, fue al médico y consultó al abogado que le redactó el telegrama; y que si la enfermedad hubiere sido de origen laboral, debió acudir a al ART. Que es cierto el telegrama del 19 de marzo, negando que padezca la patología allí descripta. Que es cierto que el salario de abril se le abonó tras la intervención del Ministerio de Trabajo, en el marco del desconcierto que les habría provocado la actitud de la actora, que alegaba una enfermedad siquiátrica pero llevaba una vida

totalmente normal. Que son ciertas las licencias médicas denunciadas en cartas documentos de abril y mayo, negando que se ajusten a la realidad, habiéndole la empresa abonado los haberes correspondientes. Que posteriormente llegó a su conocimiento que la reclamante había continuado con su vida social y fiestas de manera normal; que pese a que había denunciado angustia reactiva y reposo por treinta días entre abril y mayo, realizaba un viaje con amigas a Buenos Aires, y asistió a asados con allegados, así como luego a reuniones del día del amigo. Reconoce las intimaciones de pago de deuda salarial, pero niega su procedencia. Que es cierto que se la citó a control médico, pero no es cierto que el médico de la empresa hubiere corroborado el diagnóstico. Señala lo llamativo de que, pese a la licencia, la trabajadora persistiera en la enfermedad, con ninguna evolución pese al tratamiento recibido. Niega el hecho atribuido a M. Á., procurando enlodar su buen nombre sin precisar ningún detalle sobre los supuestos hechos. Que es cierto que M. Á., al recibir semejante carta, fue a hablar con el padre de la actora, vecino del lugar, negando las expresiones que se le atribuyen. Reconoce las actuaciones ante el Ministerio de Trabajo en las que R. se consideró despedida, negando que le asistieren razones para tal decisión. Reconoce la Carta Documento remitida en respuesta y la audiencia del 13 de agosto de 2014, en la que se negaron las pretensiones de la actora por imprecisas y no ser ciertos los hechos en que se fundaban. Niega la justificación del despido indirecto. Niega las diferencias salariales y argumenta que en todo caso no existiría adecuación temporal entre la deuda y el despido. Que en relación al hecho atribuido a M. Á., no constituye injuria laboral porque fue la propia actora la que hizo referencias injuriosas hacia la persona de éste en su telegrama, sin basarse en hechos concretos o explicados; porque conocía a M. Á. desde hacía muchos años y cualquier enojo vertido por éste podía ser puesto en conocimiento del mismo; y porque entre ese hecho y el distracto, la actora participó despreocupadamente la fiesta del día del amigo, sin que se vislumbre ninguna situación angustiosa o de temor. Que en relación al certificado del art. 80 LCT, fue puesto a disposición de la trabajadora en la empresa según consta en acta del Ministerio de Trabajo del 13 de agosto, por el lapso de 30 días, disposición que reitera en ese acto. Se opone a la inconstitucionalidad del Dec.146/01. Niega los hechos injuriosos y consecuente pertinencia del daño moral. – A su turno, el codemandado M. Á., con el patrocinio del Dr. N. T., contestó la demanda en su memorial de fs. 42/46. Sostiene que la actora nunca fue su empleada, sino de C.P.C.F.. Reitera los argumentos brindados por ésta en su responde y niega haber cometido los actos y conductas que le endilga la accionante, por lo que igualmente se opone a la procedencia del daño moral reclamado.- 3) Abierta la causa a prueba, las partes ofrecieron las que hacen a su derecho. - 4) Elevadas las actuaciones a esta Sala y designada audiencia de vista de la causa, ésta debió suspenderse con motivo del

receso sanitario dispuesto en el marco de la pandemia de Covid.19. Reanudada la actividad jurisdiccional de manera acotada, se reprogramó la audiencia y se llevó a cabo por medios digitales, procediéndose a la ulterior recepción de los alegatos por presentaciones electrónicas del SACM (A.R. 1623-A y AR 1629/20-A del Tribunal Superior de Justicia), quedando en consecuencia la causa en estado de resolver.- **Y CONSIDERANDO: I** Que tal como surge de los Vistos precedentes, no se encuentran en discusión: la existencia de relación laboral, la actividad del establecimiento, la categoría profesional de la accionante (Administrativa-B del CCT 130/75), la fecha de ingreso (19 de julio de 2010), las funciones cumplidas por ésta, la jornada laboral (lunes a viernes de 8:30 a 16:00 horas); que el codemandado M. Á. era directivo de la empresa; el intercambio epistolar detallado en la demanda; las actuaciones labradas en el Ministerio de Trabajo y el despido indirecto decidido precisamente en ese ámbito el 23 de julio de 2014. En relación a la condición de M. Á., además de no negarse su condición de directivo, en la audiencia ante la Secretaría de Trabajo del 13 de agosto de 2014 (que analizaremos infra), la empleadora lo mencionó como ‘socio’. Tampoco se discute la ausencia de la accionante a sus labores el 14 de marzo de 2017 por razones de salud; su reintegro el 17 de marzo y la comunicación de nueva licencia por enfermedad psiquiátrica a partir de ese día, con sucesivas prórrogas comunicadas por vía postal, incluso luego del distracto (14/8/2014).- Sí está en conflicto la pauta salarial del año 2012, ya que la actora acusa que se le liquidaron de manera insuficiente los salarios entre junio y diciembre de ese año; los hechos que la trabajadora atribuye a M. Á. y que derivaran según su relato en su patología psiquiátrica; la amenaza vertida por éste hacia su persona, ante su padre y terceros; la justificación del despido indirecto, y la existencia de daño moral indemnizable.- **II) *La cuestión salarial. Diferencias de haberes.*** La trabajadora ha sostenido que entre junio y diciembre de 2012 percibió salario como si trabajara media jornada, cuando en realidad tenía derecho a cobrar por jornada completa en función del art. 92 ter inc. 1º de la LCT. Como se dijo anteriormente, no se discute que el horario de R. era de 8:30 a 16:00 horas, de lunes a viernes, reconocido en la contestación de demanda, implicando ello una prestación semanal de treinta y siete horas y media semanales (aunque, veremos, los testigos de autos declararon una jornada mayor).- La norma mencionada, dispone que “ *El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un*

trabajador de jornada completa” (los subrayados me pertenecen). Frente a una jornada ordinaria de 48 horas semanales para el ámbito mercantil, la prestación de treinta y siete horas media por semana supera sus dos terceras partes, y por lo tanto la trabajadora tenía – efectivamente- derecho a cobrar el salario íntegro de la categoría. No obstante ello, surge de los recibos aportados por las partes como prueba en forma concurrente, y del certificado de trabajo emitido por la empleadora, que se le pagó un salario que en términos generales fue equivalente al de una prestación de media jornada hasta diciembre/12. Según informativa de fs. 88 vta. de la Secretaría de Trabajo, para el cargo Administrativa-B del CCT 130/75 correspondía para junio/12 un básico de \$ 4139,52; \$ 41,39 por antigüedad; un adicional ‘no remunerativo’ de \$ 620,93 y el 8,33% por presentismo (calculable sobre básico y el adicional), de \$ 396,55, lo que totaliza \$ 5198,39. Se liquidaron \$ 2287,02, subsistiendo de esta manera una diferencia de **\$ 2575,05.-** También se devengó la diferencia correlativa sobre el aguinaldo del primer semestre, de **\$ 1287,53.-** En julio/12 se incrementó la antigüedad al 2% (\$ 82,78), y los restantes importes devengados fueron iguales, totalizando \$ 5230,78. Si se pagaron según recibo \$ 2623,34, el saldo es de **\$ 2607,44.-** En agosto/12 se mantuvo la misma escala, correspondiendo adicionar \$ 182,96 por el día del empleado de comercio, totalizando \$ 5413,74. Ante el pago de \$ 2714,82, la diferencia impaga es de **\$ 2698,92.** En septiembre/12 el devengado fue igual al de julio, y se abonaron \$ 2623,34, quedando una diferencia de **\$ 2607,44.** Igual monto devengado corresponde octubre/12, y se pagaron \$ 2891,53, siendo la diferencia de **\$ 2339,25.-** En noviembre/12 se incorporó parte del ‘no remunerativo’ al básico, que pasó a \$ 4868,44, quedando el adicional no remunerativo en \$ 327,56. La antigüedad (2%) fue de \$ 97,37, y el presentismo fue de \$ 432,83, totalizando \$ 5726,20. Se abonaron \$ 2955,76, y el saldo consecuente es de **\$ 2770,44.-** En diciembre/12 se abonaron a la trabajadora las vacaciones anuales (14 días, según su antigüedad). Aunque no se acompañó el recibo de pago de los otros 17 días del mes, por los que correspondía percibir \$ 3140,17, la trabajadora ha reconocido a fs. 2 vta. la percepción en ese mes de \$ 3874,21, por lo que no existe deuda.- Por lo tanto, las diferencias adeudadas ascienden a **\$ 16.886,07.-** **III) El distracto y rubros asociados al despido indirecto.** Según se dijo supra, la relación laboral terminó por despido indirecto de la trabajadora.- La decisión estuvo precedida por un intercambio epistolar, actuación notarial y un expediente administrativo descriptos en demanda, no controvertidos y acreditados además con las piezas postales y actas aportadas por las partes como prueba, habiendo sido los telegramas objeto de reconocimientos recíprocos en las audiencias fijadas para tal fin. Los

hechos que allí constan se sintetizan en lo siguiente: i) El 17 de marzo de 2014 la actora remitió telegrama comunicando atención médica del Dr. R. A. con diagnóstico de estrés postraumático, con prescripción de reposo por cinco días. ii) El 19 del mismo mes, envía otro telegrama, anoticiando atención psiquiátrica con prescripción de reposo por 30 días, según opinión médica del Dr. F.L. iii) el 16 de abril comunica prórroga de la licencia por continuidad del cuadro médico. iv) El 16 de mayo envía otro telegrama con nueva extensión de la licencia por treinta días, agregando intimación de pago por dos días hábiles, de diferencias salariales hasta diciembre de 2012 por haber percibido indebidamente un haber sensiblemente inferior al que le correspondía por su prestación en jornada completa, bajo apercibimiento de despido indirecto. iv) El 21 de mayo la empleadora responde mediante Carta Documento, citando a la trabajadora a control médico para el 27 de mayo, solicitando se sirva aclarar cuál es el período por el que reclama diferencias salariales, rechazando en tanto adeudar suma alguna en resguardo a su derecho de defensa. v) El 29 de mayo, mediante Escritura Pública Nro. 500 labrada por el Escribano G.R., la empleadora reitera su respuesta en idénticos términos, salvo la fecha de control médico, designándose a tal fin el 3 de junio. vi) El 16 de junio, la actora comunica nueva extensión de su licencia, reiterando el emplazamiento por las diferencias salariales. vii) El 16 de julio reitera la extensión de licencia por 30 días y ratifica su intimación de pago de deuda salarial, agregando que *“formulo especiales reservas por el daño moral y dignidad afectada por el comportamiento impropio realizado en la época de mi desempeño laboral por el Sr. H. M., comportamiento rayano con conductas con podrían estar incluso hasta tipificadas en el Código penal, y por la cual ha generado mi grave afección de salud”*. viii) El 21 de julio, el presidente del directorio de C.P.C.F. impone Carta Documento rechazando las pretensiones de la actora, sosteniendo que no ha indicado los períodos y montos que se le adeudarían; que se han cumplido y respetado las obligaciones derivadas del art. 208 LCT en lo relativo a su licencia; y rechazando las acciones que denuncia como ocurridas en el ámbito laboral. Esta carta documento fue devuelto al remitente por encontrarse el domicilio cerrado en sucesivas visitas. ix) El 22 de julio, el demandado M. Á, a título personal, envía carta documento rechazando las imputaciones que se le formulan, que pueden impactar en su vida laboral y familiar, rechazando cualquier accionar que pudiere haber operado

negativamente en la salud de la trabajadora. x) El 23 de julio de 2014 se lleva a cabo audiencia ante la Secretaría de Trabajo, en expediente XXX, en la que en ausencia de la empleadora pese a encontrarse debidamente notificada (según deja constancia el funcionario interviniente), la trabajadora se considera despedida, invocando la injuria derivada de la falta de reconocimiento y pago de las diferencias salariales del año 2012, previamente intimadas a la denunciada; agravada por el hecho de que el 17/7/2014 el Sr. H. M. Á, directivo de la empresa, se habría apersonado en la vivienda del padre de la actora en oportunidad de desarrollarse una reunión familiar con presencia de otras personales, y esgrimiendo el telegrama que le había remitido la insultaba con gruesos epítetos, para culminar diciendo “*lo único que me queda es buscar una escopeta y cagarla matando*”. El funcionario procedió a fijar audiencia para el 13 de agosto. xi) En la fecha indicada se lleva a cabo la nueva audiencia, con presencia de ambas partes. Concedida la palabra a la empleadora, rechazó a decisión rupturista por inexistencia de un reclamo previo formal, fundado, claro, expreso y determinado en relación a los montos y rubros adeudados; negando que hubieren existido diferencias salariales, y negando igualmente que el socio H. M. hubiere sido autor del hecho denunciado en la demanda, rechazando en consecuencia adeudar suma alguna derivada del distracto o por daño moral. Recibió la trabajadora en la ocasión la suma de \$ 9808,41 correspondiente a la ‘liquidación final’, que imputó a cuenta de lo que pudiere adeudársele.- Del relato que antecede, surge que la motivación de la accionante para decidir su desvinculación, fue dual: deuda salarial y la situación violenta que habría protagonizado, M. Á. en la casa de su padre.- Es decir que las situaciones que la trabajadora relata haber vivido en su lugar de trabajo, siendo objeto de conductas inadecuadas de M. Á. hacia su persona, no integran la motivación concreta. La primera causal, como se ha analizado anteriormente, se ha verificado: la empresa adeudaba a la actora diferencias de haberes desde junio a noviembre de 2012 (aguinaldo incluido), por haber liquidado los salarios por media jornada de labor, cuando correspondía hacerlo por jornada completa. Es cierto que la trabajadora no precisó en sus telegramas el monto adeudado ni detalló exactamente la mecánica de cálculo de éste; pero no menos cierto es que mencionó que se le abonaron en menos los salarios desde el ingreso y hasta diciembre de 2012 (es decir, el plazo sí está claro), considerando su jornada laboral, que sí describió en los telegramas. No requiere mayor

esfuerzo de entendimiento advertir que se estaba aludiendo a una cuestión relativa al pago de la carga horaria correspondiente; y si el tema presentaba algún grado de dificultad interpretativa (lo que se descuenta, si a partir de enero 2013 se abonó el salario correctamente, según certificado de trabajo) la empleadora podía recurrir a un asesoramiento legal e incluso contable, que debía resolver la duda. Ello lleva a desestimar que se hubiere vulnerado su derecho de defenderse frente al requerimiento. También es cierto que la ocasión que la empleadora tenía para asumir una postura de diálogo sobre el particular y despejar toda eventual duda, que fue la audiencia de conciliación administrativa del 23 de julio de 2014, fue desaprovechada por ésta, ya que no concurrió pese a haber sido notificada según da fe el actuario en el acta respectiva y como consta -además- en documento aportado como prueba por la actora, con firma del Inspector interviniente y del Dr. P. F., abogado de la empresa, en el que las partes de común acuerdo solicitaron postergar el acto hasta la fecha señalada. El desconocimiento de esta deuda, desplazada la contrariedad formal planteada por la empresa, constituía agravio suficiente para extinguir la relación, si resultaba equivalente a casi tres meses de sueldo. Si bien, como en todos los casos de deuda salarial, la trabajadora podía judicializar su reclamo sin recurrir al distracto, esa es una decisión de la dependiente. En el caso concreto de autos, hubiere implicado la subsistencia de la relación, con juicio en trámite, en un ámbito laboral pequeño, ya que la actora convivía laboralmente en el área administrativa con los directivos de la empresa, lo que implicaba una razonable dificultad de convivencia; máxime tratándose de una trabajadora que arrastraba una dolencia siquiátrica en tratamiento, lo que ameritaba de parte de la empresa una especial consideración de las circunstancias.- No es correcto, en mi opinión, el cuestionamiento que sobre la ausencia de contemporaneidad entre el agravio y el distracto plantea la demandada. Es que la injuria tuvo como génesis la deuda salarial, pero se configuró de manera definitiva con la negativa patronal de reconocerla, que fue contemporánea a la decisión de ruptura. Pero la accionante argumentó, además, un hecho de amenaza hacia su persona, proferida por el codemandado M. Á. en la casa de su padre, ya descripto. El hecho fue negado por M. Á. en su telegrama del 22 de julio; por la empleadora en la audiencia administrativa del 13 de agosto de 2014 y por ambos en el responde de autos. Esta conducta del directivo, según el relato de demanda, habría sido una reacción ante las manifestaciones de la accionante en su telegrama anterior, atribuyéndole conductas inapropiadas e indecorosas hacia su persona. Estos hechos deben analizarse abordando las evidentes dificultades probatorias de situaciones de violencia que en la vida familiar, laboral y social, afronta la mujer, quien -según las reglas clásicas- debería acreditar el hecho dañoso; hechos que, en la generalidad de los casos, ocurren en ausencia de terceros y sin testigos

presenciales. Las reglas tradicionales propias del procedimiento civil y comercial, deben en esta materia ser sustituidas por otras más aptas para decidir las causas desde la sana crítica racional, con basamento en las obligaciones asumidas por el Estado y las pautas indicadas en la Convención de la ONU. sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”), la Declaración de Cancún, las “Reglas de Brasilia”, y la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. No puede esperarse de un sujeto merecedor de una doble tutela especial (mujer + trabajadora), prueba que no puede rendir; y por lo tanto el principio de libertad probatorio aparece en estos casos complementado con el de ‘amplitud probatoria’, cobrando especial relevancia el relato de la víctima y los de todos quienes pudieren aportar datos e indicios sobre un estado de cosas. Pero en lo relativo a las conductas endilgadas a M. Á. en el ámbito de trabajo, no puedo tenerlas por probadas, ni aun cuando pudiere llegarse a una diferente imposición de cargas probatorias ante el relato de la propia trabajadora en su demanda. Es que esta demanda no contiene una descripción siquiera mínima de las situaciones que habría tenido que soportar R. La sola alegación de insinuaciones, conductas indecorosas y dichos inapropiados, no resulta en mi opinión suficiente para su valoración, si los hechos no se presentan de manera clara, lo que resultaba imprescindible para que el tribunal pueda en definitiva coincidir en torno a la calificación de las conductas, y para preservar el derecho de defensa de los demandados. No hay, en definitiva, hechos que pudieren presumirse de ciertos ante la ausencia de prueba contraria, si así correspondiere decidirlo. Los hechos en cuestión sí están relatados en la denuncia penal acompañada como prueba por la actora, de fecha 18 de septiembre de 2014; pero ésta no salva, claro está, la omisión señalada. El relato debió ser, necesariamente, volcado en esta demanda para integrar la litis a su respecto, no constando -además- que el denunciado M. Á. hubiere sido impuesto del contenido de la denuncia penal (menos aún C.P.C.F.). Aclaro que en oportunidad de la vista de causa se consultó a la actora sobre la necesidad de requerir las actuaciones penales, expediente Nro. XXX radicado en la Fiscalía de Instrucción Distrito 3 Turno 2 de esta ciudad, atento que no constaba en el SACM que el expediente hubiere mudado su radicación ni que, pese al tiempo transcurrido, existiere causa abierta a nombre del demandado M. Á, renunciando en la oportunidad la accionante a la prueba en cuestión. En el debate oral se recibieron testimonios y confesionales. F. E. H., DNI X.X.X, con domicilio en XXX, B°. N. I. de esta ciudad, carpintero, dijo conocer a la actora porque fueron compañeros de trabajo en la empresa demandada, C.P.C.F.. Relató haber ingresado a la firma en el año 2011 y que la actora ya estaba trabajando. Que el dicente hacía sobrado de

azúcar, cacao y otros productos, y la accionante estaba en la parte administrativa. Que el horario general era de 8:30 a 18:00 horas, para todos; y que F. hacía el mismo horario. Que no había fichas ni reloj de ingreso. Que en su sección había cuatro operarios y en la administración estaba la actora y los dos dueños, identificando al demandado M. Á. como uno de ellos, aunque aclaró no tener constancia de esa situación; pero cree que era así por fue el que lo contrató y quien que daba las instrucciones y organizaba todo. Que el otro superior era A.C., que firmaba los recibos, y que estaba más bien en la parte contable. Que él trabajó un año y ocho meses. – S. E. P., DNI XXX, con domicilio en XXX, Bo. S. V., pintor de obra, dijo haber sido compañero de la accionante en C.P.C.F., donde ingresó en el 2013 o 2014, trabajando unos dos o tres meses. Que el declarante estaba en la máquina de flan y en otra de azúcar; que también solía hacer reparto. Que la actora era como una secretaria. Que el horario era de 8:30 a 18:30 horas para todos, cortando media hora para almorzar. Que R. tenía ese horario también. – P. V. M., DNI X.X.X, con domicilio en XXX de B. A., dijo ser comerciante y conocer a la actora porque solía venderle ropa a la hermana de ésta, que vivía a unas cinco cuadras de la dicente. Que F. trabajaba en la fábrica de café, a la vuelta de donde ésta vivía. Interrogada sobre algún suceso especial que hubiere presenciado en relación a la actora, dijo que una vez estaba en la casa del padre de F. mostrándole unas ropas a la hermana, L., y al padre, y que vieron por la cámara de seguridad que por el garaje venía un señor muy enojado, con un papel en la mano. Que el papá de L. salió a hablar con él y se escuchaba que este hombre gritaba; que se quejaba de qué le iba a decir ahora a su esposa e hijos; que era para pegarle un tiro en la cabeza o algo así; que después el papá de L. volvió adentro. Que no lo podría identificar a este hombre si lo ve ahora, pasó mucho tiempo y lo vio solamente por el monitor de seguridad. Que el padre de L. le contó que se quejaba porque F. le había hecho una denuncia por un tema de acoso o algo así. Que el episodio habrá durado unos diez minutos, pero no puede precisarlo. Que la cámara de seguridad tenía un monitor arriba de la puerta de entrada, donde se veía, y que esto ocurrió en la casa del padre.- M. E. R., DNI X.X.X., con domicilio en XXX Bo. S. V., dijo trabajar en la casa particular del padre de la actora, de manera circunstancial y por horas, desde hace unos seis años. Preguntada sobre algún incidente que hubiere podido presenciar en la casa, dijo que hace varios años, en junio o julio de 2014, cuando ella estaba haciendo el secundario para adultos, estaba limpiando en la casa después de haber llegado y cuando venía del patio escuchó que el papá de la actora salió a la calle y discutió con alguien. Que esta persona se quejaba por un papel que había recibido. Que ese día también estaba L. y la señora P. (por la testigo anterior), que es conocida de la casa. Preguntada sobre la existencia de sistemas de seguridad, dijo que había rejas y una cámara. Que había una pantalla del tamaño de una de computadora arriba de la puerta de entrada. Que la dicente iba a trabajar allí después de

las 13:30 horas, así que este incidente fue después de ese horario seguramente, pero no puede dar otras precisiones.- J. M. R, DNI: X.X.X., padre de la actora, cuyo testimonio se recibió con oposición de la demandada, dijo conocer a M. Á. porque eran vecinos, vivía a dos cuadras toda la vida, y por la empresa donde trabajaba su hija F. Que un día cayó con un papel en la mano por una denuncia de acoso que le había hecho su hija, y le preguntaba a los gritos qué le iba a decir ahora a su esposa; que la iba a matar (a su hija), estaba muy enojado. Que él le dijo que se aguantara las consecuencias de lo que hacía. Que después se fue y no volvió a tener incidentes.- También se recibieron las confesionales de los demandados, a tenor de los pliegos remitidos electrónicamente por la actora y que fueron mantenidos en grado de confidencialidad en el SACM hasta luego de recibidas las declaraciones.- H. A. M. Á. negó que C.P.C.F. esté vinculada a su familia (1ª); dijo desconocer la actividad comercial llevada a cabo en el domicilio de XXX actualmente (2ª); negó haber sido autoridad jerárquica de C.P.C.F. entre 2010 y 2014 (4ª). Dijo desconocer la vinculación de C.P.C.F. con otra empresa (5ª); reconoció que D. y S. M. Á. son sus hijos (5ª) y que actualmente conducen la empresa (6ª). Desconoció las condiciones laborales de la actora (7ª a 9ª), y a la 10ª reconoció que el 17 de julio de 2014 se presentó en la casa del padre de la actora, J. M. R., con el telegrama remitido por aquella, negando en cambio haber proferido alguna amenaza, aclarando que solamente dijo al padre de R. que estaba muy disconforme con el telegrama, y que eso fue en la calle, no adentro de la vivienda. No se formularon las restantes posiciones. Por su parte, el presidente del directorio de C.P.C.F., H. E. A., también absolvió posiciones en el debate. Aunque lo hizo sin intervenir abogado alguno en representación de su parte en la vista de causa, la cuestión sobre la validez de esta confesional (que no aportó elementos relevantes), queda saneada con los alegatos de C.P.C.F., donde la parte convalidó y valoró esta prueba sin descalificarla. Reconoció el objeto societario (1ª), negando el domicilio actual (2ª), aclarando que está en XXX, B. Y.. Negó que M. Á. hubiere sido autoridad jerárquica de la empresa entre 2010 y 2014, no formulándose las posiciones 4ª a 6ª. A la 7ª negó la fecha de ingreso, que no obstante está reconocida en el responde, y a la 8ª reconoció el desempeño de R. en labores administrativas. En la 9ª afirmó que R. siempre cumplió jornada completa, no formulándose la 10ª. En la 11ª reconoció que, durante su desempeño, la actora tuvo una conducta correcta, responsable y leal, sin haber recibido sanciones disciplinarias. Las 12ª y 13ª fueron renunciadas. - La prueba oral reseñada no aporta elementos relativos a las situaciones genéricamente enunciadas por R. en su demanda, como ocurridas durante el desempeño laboral. Vale señalar que el testigo H. fue mencionado en la denuncia penal como presencial de una situación de abuso de M. H. hacia la actora, pese a lo cual, nada declaró en autos sobre el particular. - Tampoco surge del historial siquiátrico de la

trabajadora, remitido por el Centro Médico L. a fs. 150/156, ninguna referencia a situaciones de acoso u otro tipo de violencia en el trabajo, nise trajo a declarar al siquiatra sobre el particular, liberándolo del secreto profesional. Sí consta en cambio en la historia clínica (fs. 152) el relato de la actora en consulta del 14/8/2014 de que *‘un ex patrón amenazó con matarla con una escopeta; esta amenaza fue al padre de la paciente’*. Aunque he desestimado por cuestiones formales y por ausencia de indicios, presunciones o prueba concreta, la situación de probable acoso, genéricamente descripta por la trabajadora en su ámbito laboral, la irrupción de M. Á. en la casa del padre de la actora el 17 de julio de 2014 sí está acreditada. El propio demandado reconoció al absolver posiciones que ese día se apersonó en la casa de J. M. R., con telegrama en mano, quejándose por los dichos de la actora. Aunque negó haber proferido ninguna amenaza, el testimonio de J. M. R., complementado con la declaración de P. M., dan fe de que se preguntaba a viva voz qué le iba a decir ahora a su esposa y que la iba a matar (a la actora). La demandada se opuso en la audiencia de vista de causa a la declaración del padre de la actora como testigo, y ratificó argumentalmente su oposición en los alegatos, con fundamento en el art. 309 CPCC y prestigiosa doctrina, cuestionando igualmente su eficacia probatoria. Pero disiento con su apreciación sobre el particular. Nuestra ley procesal remite supletoriamente a las previsiones del CPCC en lo que no esté regulado en la ley 7987. Pero la regla contenida en la norma citada no resulta plenamente operativa en todos los casos ni en todos los procedimientos que recurren al Código Procesal Civil como norma supletoria, existiendo situaciones en las que la valoración de la prueba a través de la sana crítica racional, desplaza la restricción del art. 309 CPCC. Así como la antigua concepción del adagio *“testis unus, testis nullus”*, en virtud del cual un sólo testigo no constituye prueba para tener por acreditado un hecho, no tiene acogida en este campo -al menos con el rigor que emana de los términos de dicha máxima-, precisamente por la supremacía valorativa de la sana crítica, ello ocurre también con la declaración de terceros que en términos ordinarios no pueden rendir testimonio, pero que son admitidos en casos en que la materia desborda los cánones tradicionales. Así, en materia penal los vínculos familiares no impiden la declaración; e incluso los dichos de la sola víctima pueden constituir prueba suficiente, sosteniéndose que *“El testimonio de la víctima de violencia de género tiene en sí mismo valor de prueba para enervar la presunción de inocencia, siempre que se efectúe con las debidas garantías de manera tal que el involucrado pueda desvirtuar el relato de la denunciante, si lo estima pertinente, y esto no debilita o flexibiliza las garantías constitucionales a las que se subordina todo proceso penal”* (TSJ CABA, "N.G., G.E. s/ inf. art. 149 bis CP", Rta. 11/9/13, LL Online: AR/JUR/57961/2013 LLCABA2013). La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido este criterio de manera reiterada. Dijo sobre el particular que *“Dada la naturaleza de*

*esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho"* (Corte IDH, "Caso Fernández Ortega y otros vs. México", cit., párr. 100, Corte IDH, "Caso Rosendo Cantú y otra vs. México", cit., párr. 89, Corte IDH, "Caso J. vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas". Sentencia del 27 de noviembre de 2013, párr. 323. Corte IDH, "Caso Espinosa Gonzáles vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas". Sentencia del 20 de noviembre de 2014, párr. 150. Ver Corte Europea de Derechos Humanos, "Caso Aydin vs. Turquía", Demanda 23178/94, sentencia del 25 de septiembre de 1997, entre otros). Aunque el procedimiento Civil y Comercial es el 'tronco común' de las ramas procesales que vinculan relaciones entre particulares, materias tales las como las de familia, minoridad, violencia de género y violencia doméstica, se fueron 'independizando' y ameritaron fueros especiales, con pautas específicas, que pasaron a incorporar aceleradamente reglas propias, más cercanas al carácter inquisitivo del procedimiento penal por el involucramiento de intereses superiores o desiguales (como había ocurrido desde la década del 50 del siglo XX con el fuero del trabajo). Cuando estas materias (en especial la tutela de la mujer contra todas las formas de violencia y discriminación, que ha tomado valioso impulso a partir de Convenciones Internacionales y su ratificación por nuestro país) atraviesan transversalmente relaciones reguladas por ordenamientos comunes -como un conflicto laboral, sindical, societario o sucesorio, por citar algunos-, las reglas tradicionales del procedimiento civil deben ser supletorias de las insertadas en los procesos más tutelares, por estar más asociadas a un sentido de Justicia; a la búsqueda de la verdad objetiva y por partir de una situación de dificultad probatoria inherente a una realidad concreta. En el caso de autos, no cuento solamente con la declaración del padre de R., sino también con la de P. V. M., que dijo estar ese día en la vivienda de R., visualizar el hecho por un monitor de seguridad y escuchar al hombre proferir una expresión de que 'iba a matar' a la actora. Aunque esta persona no pudo ser identificada por M., sus dichos deben ser analizados contextualmente con la declaración de J. R. y la confesión del propio M. Á., que reconoció haberse hecho presente en la casa de R. quejándose por el telegrama. Cada una de estas declaraciones es una pieza que nada demuestra por sí sola, pero sí en el análisis global y coordinado, como se expresara. Tengo, por lo tanto, por acreditado el hecho. Aunque ya he dicho que de por sí solo el desconocimiento de la deuda salarial constituyó injuria que justificaba el despido, esta manifestación violenta de M. Á., que no intentó explicarla en el proceso, sino que directamente la negó, ha fortalecido la decisión, considerando que el mencionado compartía el espacio de trabajo con la accionante y que la convivencia futura en ese contexto resultaba así prácticamente impensable. No escapa a mi consideración que la expresión de M. Á. aparece

asociada a la mención de la actora en su telegrama, de hechos que, pese a su generalidad, lo afectaban personalmente e incluso en el ámbito laboral en tanto la pieza postal fue dirigida a la empleadora y de hecho fue contestada por su presidente; y que esos hechos no han sido objeto de prueba alguna, ni tan siquiera de indicios. De todas maneras, la magnitud de la respuesta es inadmisibles, ya que la expresión proferida escapa a toda razonabilidad e involucra una situación de violencia verbal y potencial violencia física que la realidad nos presenta como una tragedia cotidiana. Las defensas planteadas por la empleadora relativas a que la trabajadora no habría estado realmente enferma, y que -como surgiría de su página de Facebook pública- mantuviera relaciones interpersonales y sociales durante el lapso de enfermedad siquiátrica, resultan extemporáneas. Es que la empresa citó a la dependiente a control médico y no se arrió al proceso una conclusión diversa. Pero, además, la enfermedad siquiátrica, que se denuncia como reactiva al ambiente laboral, no impide el desarrollo de otras relaciones sociales; o al menos no ha sido así probado médicamente. Por todo lo expuesto, entiendo que el despido indirecto resultó justificado y la actora es entonces acreedora de las indemnizaciones derivadas del despido. Las escalas salariales vigentes en Julio/14 para la categoría Administrativa-B del CCT 130/75, publicadas en el BORA, indican un básico de \$ 7956,72, correspondiendo un adicional por antigüedad de \$ 318,27 y por presentismo \$ 689,58, que totalizan \$ 8964,57. De manera que por los cuatro años de antigüedad corresponde una indemnización del art. 245 LCT de \$ **35.858,28**; por la sustitutiva de preaviso \$ **8964,57** y por integración del mes de despido \$ **2313,43**.- Entiendo que resulta igualmente procedente la sanción del art. 2 de la ley 25.323, equivalente al 50% de la sumatoria de las indemnizaciones precedente, al verificarse los extremos previstos por la norma para su admisión: derecho a la percepción de las indemnizaciones; intimación de pago por acta administrativa; y necesidad de acudir a esta vía para hacer valer su derecho.- No advierto en el caso ninguna justificación para morigerar la sanción, ya que la deuda salarial no podía ser ignorada por la empleadora, que como se dijo, tampoco asistió a la audiencia conciliatoria designada en sede administrativa, eludiendo una vía transaccional que podía solucionar el diferendo, dando lugar al distracto. Esta reparación adicional cumple un doble rol: tarifa el daño derivado de la falta de pago de las indemnizaciones, salvo circunstancias de daño excepcional; y opera como con una finalidad conminatoria, propendiendo al pago efectivo de las indemnizaciones ordinarias. En el caso asciende a \$ **23.568,14**, No corresponde en cambio la sanción del art. 1 de la ley 25.323. No comparto el criterio de identificar este concepto de manera lineal con la mera discordancia entre la realidad del contrato y los datos volcados al sistema registral; por el contrario, la norma requiere de una interpretación en relación a los fines de la ley. La *'registración defectuosa o deficiente'* a

que alude el precepto debe ser considerada en principio y a mi criterio en relación a la pauta contenida en el art. 7 de la ley 24.013; esto es, visualizando al art. 1 de la ley 25.323 como complementario de los 8, 9 y 10 de la ley 24.013, conforme surge del informe de comisión producido por el diputado Pernasetti, donde se afirma que este artículo viene a llenar un vacío legislativo y dar solución a aquellos casos en que el trabajador, cuya relación no estaba registrada o estaba mal registrada, era despedido sin haber intimado en los términos del art. 11 de la L.E; institutos claramente identificados con la falta de registración o la registración de una remuneración inferior a la realmente abonada o de una fecha de ingreso posterior a la auténtica; lo que en la terminología habitual alude a ‘pagos en negro’; y no aquellos casos en que no medie fraude al sistema de seguridad social sino deuda salarial con impacto en los aportes y contribuciones.- No verificándose dicha irregularidad en el caso de autos, se justifica la desestimación de la indemnización en análisis. También se reclama diferencia de vacaciones no gozadas del año 2014. Como la demandada no aportó el recibo respectivo, estaré al importe que denuncia la actora como cobrado a fs.8, esto es, \$ 2821,95. Correspondían en el caso \$ 5020,16, con lo que la diferencia será de **\$ 2198,21**. Aclaro que el importe devengado por vacaciones no gozadas, ha sido estimado en función del período completo de 14 días, atento que la relación se extinguió transcurrido un plazo superior al previsto en el art. 153 LCT, con consecuente derecho a la percepción del beneficio íntegro del art. 150. Así, cuando el art. 156 LCT alude a la proporción correspondiente a la fracción del año trabajada, ello debe ser leído en el sentido previsto en el art. 153.- Finalmente, se pretenden diferencias del aguinaldo del segundo semestre de 2014, reconociendo la actora el pago de la suma de \$ 584,63. Considerando el haber devengado de \$ 8964,57, no se advierte diferencia para el proporcional por los 23 días del segundo semestre de 2014, por lo que la pretensión debe rechazarse. **IV. Haberes del art. 213 LCT.** La actora demanda el pago de haberes hasta el 14 de agosto de 2013, por haberse extendido hasta entonces su ‘baja médica’ por la patología psiquiátrica, según había sido comunicado a la empleadora mediante telegrama CD 260941681 del 16/7/2014. Funda su pretensión en el art. 213 LCT, que establece que *“Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciere el trabajador”*. La licencia fue comunicada en forma a la empleadora, quien podía ejercer el contralor médico previsto en el art. 210 LCT. No habiéndolo ejercitado, y dando por reproducido lo antedicho en relación al cuestionamiento relativo a la supuesta falacia de la enfermedad, la actora tiene derecho a percibir los haberes

hasta la finalización del período reclamado. Los haberes posteriores al cese del 23 de julio y hasta el 31 de ese mes, están subsumidos en la integración del mes de despido; y los 14 días de agosto deberán ser entonces indemnizados (porque se trata en realidad de una indemnización) en la suma de \$ **4048,51**. No se adicionará el SAC proporcional a esos días, ya que conforme doctrina consolidada, el aguinaldo se devenga sobre los servicios efectivamente prestados (cfr. TSJ “Villaluso Sandra Beatriz c/ FIVAL S.A. – Ordinario-Despido - Expte. 3139150, Sent. 102 del 20/10/2016). **V. Certificaciones y sanción del art. 80 LCT.** Demanda la trabajadora la entrega de las certificaciones de servicios y remuneraciones, el certificado de afectación de haberes (fs. 1) y certificado del art. 80 LCT (fs. 9 vta), correctamente confeccionados, reconociendo haber recibido en la audiencia del 14/8/2014 la certificación de servicios pero con datos erróneos relativos al salario. La demandada, por su parte, sostuvo que las certificaciones fueron puestas a disposición de la actora, quien no las retiró de su sede, acompañando en oportunidad de la audiencia de conciliación (según se menciona en el memorial respectivo) el certificado de trabajo, que se encuentra reservado por Secretaría. El art. 80 LCT impone al empleador la obligación de ingresar al sistema los fondos de seguridad social a su cargo (párrafo 1) y la de entregar al trabajador constancia de su pago al momento del cese laboral (párrafo 2). En su párrafo tercero establece el deber de emitir ante la extinción del vínculo *“un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social”*. El documento en cuestión, desde las Resoluciones AFIP-MTESS 3669-941/2014 y RG AFIP 3781/2015, debe ser extendido desde la base de datos de AFIP y desde su aplicativo respectivo, siendo el formulario F.984 ANSES.- Paralelamente, el art. 12 inc. g) de la ley 24.241 impone como obligación del empleador *“Otorgar a los afiliados y beneficiarios y sus derechohabientes, cuando éstos lo soliciten, y en todo caso a la extinción de la relación laboral, las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación”*. Se trata del formulario PS 6.2 ANSES, que según Resolución General AFIP 2316 y Resolución ANSES 642/2007 (formulario PS 6.2 ANSeS), debe igualmente emitirse de manera obligatoria a través de los registros en la web. Los incumplimientos aparejan consecuencias diferentes. Para el caso de falta de entrega de la certificación de servicios y remuneraciones, y en su caso del certificado de afectación de haberes, tratándose de obligaciones de dar una cosa cierta, caben a su respecto las facultades del Tribunal de imponer una sanción pecuniaria por incumplimiento, que en el anterior ordenamiento civil y comercial se denominaban astreintes, hoy regulados en

el art. 804 del C.C.C, que se devengan a partir del vencimiento del plazo que se fijare.- En cambio, para la omisión de entrega de los instrumentos del art. 80 LCT, la ley 25.345 introdujo una sanción pecuniaria de devengamiento automático ante el previo emplazamiento de entrega con el plazo de espera articulado en la reglamentación.- En el caso de autos, la trabajadora reclama todos los documentos mencionados.- Respecto del certificado y constancias del art. 80 LCT (certificado de trabajo y constancia documentada del pagode aportes y contribuciones), fue acompañado por la empleadora en el proceso. El instrumento, emitido en el formulario 984 antes mencionado, refleja las remuneraciones abonadas a la trabajadora; el pago de los aportes y contribuciones de la seguridad social (en algún período, con pago parcial), constando como impagos los fondos con destino al sistema de obras sociales, sin cuota ni aporte sindical.- Aunque no figuran allí las remuneraciones DEVENGADAS hasta diciembre de 2012 por jornada completa (a cuya percepción tenía derecho la actora), no menos cierto es que el art. 80 LCT impone certificar “*los sueldos percibidos...*”, y no los devengados. Por lo tanto, atento que se mandan a pagar diferencias salariales, se ordenará que dentro del plazo que se fijará para el pago de los rubros dinerarios, se emita una nueva certificación del art. 80 LCT, conteniendo esas diferencias. No será necesario un rectificativo fiscal, sino que podrán cargarse en el período en que se paguen. En caso de incumplimiento, se devengará automáticamente la sanción del art. 80 LCT. Su cálculo justifica algunas consideraciones particulares. La extinción contractual se produjo, según vimos, hace más de seis años, por lo que utilizar un valor histórico de los haberes significaría pulverizar el valor real de la prestación y con ello el sentido mismo de la sanción, máxime si consideramos que ese desajuste no puede ser suplido en el caso por una tasa de interés que recién se devengaría en caso de mora y a partir del vencimiento del plazo de condena.- La Corte Suprema (“Valdéz Julio H. c/ Cintoni Julio Alberto”, Sent. del 3-5-79, JA-1979-IV- pág.476) sostuvo en su oportunidad que “*El principio de razonabilidad exige que deba cuidarse especialmente que las normas legales mantengan coherencia con las reglas constitucionales durante el lapso que dure su vigencia en el tiempo, de suerte que su aplicación concreta no resulte contradictoria con lo establecido en la Ley Fundamental. En este orden de ideas puede señalarse que como sostuvo esta Corte en anteriores pronunciamientos el legislador tiene la facultad de establecer el criterio que estime adecuado a la realidad para proceder a la actualización de los créditos laborales, pero las cambiantes circunstancias pueden hacer que la solución legal –no ostensiblemente incorrecta, tal vez, en su inicio- se torne irrazonable y la norma que la consagra devengue así indefendible desde el punto de vista constitucional...*”. Claramente sería lo que ocurre en el caso, ya que el sistema

no prevé ningún mecanismo de ajuste sobre el particular, entendiendo que existe un vacío normativo que debe ser llenado pretorianamente.- Considero en ese sentido que si se va a fijar la indemnización a un momento actual, el valor que tiene que representar la reparación debe ser también actual, por lo que se recurrirá al salario vigente para la categoría de la accionante, con su misma antigüedad, al momento de devengamiento.- La decisión que propicio (y que he sostenido en casos anteriores) es una consecuencia de que *“la calidad del dinero se determina por su poder adquisitivo, o lo que es lo mismo por su valor corriente. El deudor de una obligación cuyo cumplimiento está diferido en el tiempo, no entrega moneda de la misma ‘calidad’ cuando sólo atiende a su valor nominal, en épocas de progresiva desvalorización monetaria, como la presente, en que el fenómeno adquiere caracteres de pública notoriedad. En consecuencia, es insostenible afirmar la recepción del principio nominalista en el Código Civil argentino, y por consiguiente aceptar su aplicación en el cumplimiento de las obligaciones de dar sumas de dinero con el carácter de un precepto legal”* (Luis Mosset de Espanés, Nora Lloveras, M. Emilia Lloveras de Resk y Norma Juanes, “El principio nominalista frente a la inflación”, ponencia presentada en las VI Jornadas Nacionales de Derecho Civil de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba).- Destaco que lo dispuesto no altera la prohibición indexatoria de los arts. 7 y 10 de la ley 23.928 (que por otra parte en reiterados pronunciamientos he declarado inconstitucionales frente a resultados manifiestamente nocivos en su cotejo con las tasas de intereses compensatorios), ya que aquí no se está actualizando una deuda sino que se está determinando un módulo de cálculo de esa deuda para estimarla en origen, a valor actual.- Dentro esta materia, existieron históricamente pronunciamientos reiterados que señalaban la necesidad de ajustar monetariamente los haberes depreciados por la inflación para el cálculo de indemnizaciones: *“...Corresponde descalificar el pronunciamiento judicial que computa el valor nominal de las remuneraciones mensuales para fijar los créditos indemnizatorios previstos por el art. 43 incs. b), c), y d), del estatuto del periodista profesional ya que, en épocas de inflación, deben actualizarse los respectivos montos a fin de mantener incólumes el valor económico real de tales reparaciones, en tutela del derecho de propiedad.”* CSJN, “García Lupo, Rogelio J. c. Ediciones La Urraca S. A.”, DT, 1994-B, 2111, con nota de Carlos Pose. En igual sentido: *“Corresponde actualizar el salario devengado a la fecha de producida el alta médica y en tal momento fijar la indemnización por accidente de trabajo..”* (CNAT S.II, 31-7-85, DT 1985-B-1821). *“...A fin de determinar la indemnización por accidente prevista en la ley 9688 el salario debe ser actualizado a la fecha del alta médica...”*, (CNAT Sala III, 8-8-86, DT 1986-B-1341). *“...El salario diario para calcular la indemnización de la reagravación debe ser el establecido en el juicio por el accidente originario por cuanto al*

*respecto existe cosa juzgada, pero debe ser actualizado monetariamente desde la fecha del accidente para que se alcance una solución acorde con el espíritu del art. 276 de la L. C. T. (ADLA, XXXIV-D, 3207 ; XXXVI-B, 1175)...”* CSJN, 1983/05/10, Maurizio, Noé c. Techint, S. A., DT, 983-B, 1731 - ED, 104-680).- Por lo expuesto, la sanción será calculada - en caso de corresponder- en base al salario de la categoría Administrativa-B del CCT 130/75 (con antigüedad de 4 años), al momento del devengamiento. Respecto de la certificación de servicios y remuneraciones (PS 6.2 ANSES), la actora ha reconocido su recepción, acusando que no contenía datos correctos en relación al salario. Aunque no ha sido traída al proceso, y considerando que su emisión se realiza sobre la misma base de datos que el certificado de trabajo, debo entender que contenía igual deficiencia respecto de las remuneraciones hasta diciembre de 2012. Por lo tanto, se condenará igualmente a la empleadora a su entrega con los datos correctos, dentro del plazo que se establecerá para el pago de los rubros dinerarios, y en caso de incumplimiento se fijará una sanción pecuniaria equivalente a un jus por cada día hábil de mora, por un plazo máximo de veinte días. En relación a ambos instrumentos, como deben ser emitidos *on line*, con acceso a través de clave fiscal de la empleadora, la eventual omisión no podrá ser suplida por el Tribunal, que de todos modos y a requerimiento de la trabajadora, emitirá en su caso una constancia con los datos que obran en autos relativos a la relación laboral.- No procederá en cambio la entrega del certificado de afectación de haberes (formulario ANSES PS 6.1.), que debe ser presentado por los trabajadores a los que se les continúen efectuando descuentos por créditos pendientes, que continúen con el seguro de vida de la Caja de Ahorro y Seguro, que inicien una Jubilación por Invalidez o gestionen una prestación básica universal; a los causahabientes de un trabajador fallecido para el inicio de la pensión, y para la tramitación de la prestación por desempleo de la ley 24.013. Es que su expedición en este momento deviene inconducente atento el tiempo transcurrido desde el cese laboral y por no haberse invocado ninguna de las situaciones para las cuales resultaba pertinente, que –además- tuviere virtualidad a la fecha.- **VI. Daño moral.** La actora demanda reparación del daño moral causado por la empleadora y por M. Á. a título personal. Argumenta un trato avasallante, ofensivo, doloso y finalmente torpe, violento y amenazante de M. Á. actuando en nombre de la empleadora, que pudo evitar con un obrar diligente. Dice que se ha violentado el principio de buena fe, logrando desafectarla del mercado laboral y condenarla al desempleo. Debo descartar lo relativo a las situaciones que la actora denuncia haber vivenciado en el ambiente de trabajo, por los motivos que señalé al analizar estos hechos anteriormente. Respecto de la condena al desempleo que argumenta la accionante, el despido tiene como respuesta sistémica una reparación tarifada, que no ha sido señalada como

insuficiente en este caso, en el que también se mandan a pagar los haberes del art. 213 LCT y la sanción del art. 2 de la ley 25.323, orientada a reparar los daños derivados de una judicialización innecesaria. Y respecto de las expresiones de M. Á. en la casa del padre de la actora -que he tenido por acreditadas-, aunque es probable que se hubiere tratado de un exabrupto sin proyección de concreción real, lo cierto es que éste no ha realizado un mínimo intento de explicación en ese sentido. Independientemente de que el contexto no permita concluir que se trató de una amenaza penalmente tipificada (lo que es ajeno a esta jurisdicción), se ha tratado de una expresión intimidante, que el marco social impone tratar con suma consideración, habida cuenta la cantidad de hechos violentos que tienen por víctimas a mujeres en manos de hombres de su entorno. El combate de la violencia de cualquier especie en contra de la mujer, es una obligación que ha asumido nuestro País en el marco de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por ley 23179 e incorporada a la Constitución Nacional por art. 75 inc. 22 (CEDAW), con jerarquía constitucional; la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres o Belém do Pará (Ley 24.632); y la ley nacional de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones Interpersonales (Ley 26.485), entre otras. El art. 9 inc. g) de la Convención de Belem do Para impone a los Estados partes la adopción mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces. Norma que, asociada a la garantía constitucional y supra legal de reparación del daño, con reflejo en el art. 1740 del C.C.C., genera en la accionante el derecho a ser indemnizada por el impacto emocional que razonablemente pudo tener la expresión del demandado M. Á. Aunque la faz sancionatoria del acto violento, también impuesto por la norma supra legal, es -como dijimos- propia en principio de la jurisdicción penal, no puede soslayarse que en materia laboral las indemnizaciones cumplen en términos generales un rol paralelamente disuasorio y sancionatorio. Así, en períodos de emergencia se han duplicado indemnizaciones por despido en aras de garantizar la subsistencia del empleo, e igual recurso es empleado para combatir el empleo irregular o no registrado (ley 24.013) o para evitar la litigiosidad (art. 2 ley 25.323). Es así que, ante un objetivo socialmente deseable y obligatoriamente perseguible, que es en este caso la de eliminar toda forma de violencia contra la mujer, la reparación a fijar juega también en ese sentido.- Considerando las particulares circunstancias en análisis, que como dije, no cuentan con una excusa alguna del demandado; pero en el que tampoco la actora ha aportado elementos para considerar un impacto grave en su ámbito personal por la expresión de M. Á.,

entendiendo razonable fijar la indemnización en el equivalente a un mes de salario mínimo y vital y móvil, esto es, pesos dieciocho mil novecientos (\$ 18.900). Las publicaciones en Facebook que pudo haber efectuado la actora y que acompañó la demandada en copias, con una pericia informática para respaldarlas, en nada desvirtúan la existencia del daño extrapatrimonial que se manda indemnizar, ya que por su magnitud no ha alcanzado a alterar, seguramente, la vida social de la reclamante. **VII. Los obligados al pago.** Las diferencias salariales y rubros indemnizatorios de la LCT, serán soportados por la empleadora C.P.C.F. S.A., no existiendo argumentos ni bases normativas para extender solidariamente la condena a M. Á. Igualmente será a cargo de dicha demandada la expedición de las certificaciones ordenadas, y las eventual sanciones derivadas de su incumplimiento. En cambio, el pago de la indemnización por daño extrapatrimonial, será a cargo del demandado M. Á. en forma exclusiva. Es que independientemente de que hubiere sido un directivo de la empresa, el acto por el cual se lo condena no fue llevado a cabo en ejercicio de ningún rol inherente a la relación laboral sino a título exclusivamente personal, fuera del ámbito de trabajo. Si bien podría -dentro de la estructura de la ley de riesgos del trabajo- considerarse un acto ‘en ocasión’ del trabajo, la extensión de ese sistema no es propia del derecho común, en el que se articula la indemnización que se manda pagar. Sobre este punto, señalo, es discutible incluso la competencia de este fuero para decidir la reparación por un acto de esa naturaleza, descartado que ha sido su origen en acciones ocurridas durante el desempeño laboral. Pero si la causa se ha tramitado en su integridad, con sustanciación del juicio oral en todas sus etapas, no puede declinarse la competencia, correspondiendo decidir el asunto, tal como lo sostuvo el Tribunal Superior de Justicia en forma reiterada (ver “Orihuela Miguel Angel c/ Municipalidad de Huanchilla – Ordinario – Despido”; Sent. 131/13; “Moreyra Pedro José c/ Tuduri Mario Esteban y otro – ordinario – otros”; Sent. N° 20/11, entre otros). **VIII. Intereses.** El capital que deberá abonar C.P.C.F. asciende a la suma de \$ 93.837,21, y devengará intereses desde que cada suma es debida a la tasa usual del 2% mensual con más tasa pasiva promedio que publica el BCRA. Recurriendo a la hoja de cálculo del sitio web del Poder Judicial, se obtienen los siguientes guarismos al día de la fecha: intereses 2% mensual \$ 151.838,10; tasa pasiva promedio que publica el BCRA \$ 281.759,05, que sumados al capital hacen un total de pesos quinientos veintisiete mil cuatrocientos cincuenta y cuatro con treinta y seis ctvs. (\$ 527.454,36), sin perjuicio de los intereses que se devenguen hasta el efectivo pago. La capitalización de intereses se operará a partir de la presente y sucesivas capitalizaciones serán pertinentes en forma semestral, según lo decidiera ya en la causa “Mantese Saúl Emanuel c/ Lumasa SA – ordinario – despido – expte. 3072687” (Auto Nro. 31 del 4/3/2020), con sujeción a control de razonabilidad. Igual tasa de interés y forma de

capitalización será aplicable para la sanción del art. 80 LCT, en caso de devengarse; para la reparación por daño extrapatrimonial que se manda a pagar al demandado M. Á.; y para los honorarios profesionales. **IV) La resolución a dictar.** En base a las consideraciones precedentes, y sin haber soslayado otros elementos probatorios agregados en el proceso pero que carecen de relevancia para modificar las conclusiones arribadas, corresponde hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por M. F. R. en concepto de diferencias salariales de junio a noviembre de 2012; diferencia de vacaciones 2014; indemnizaciones por antigüedad, omisión de preaviso e integración del mes de despido; sanción del art. 2 de la ley 25.323; haberes indemnizatorios de enfermedad por catorce días de agosto de 2014; rechazándola en cuanto pretende el pago de diferencias de diciembre de 2012 y de aguinaldo proporcional segundo semestre de 2014, e indemnización del art. 1 de la ley 25.323, condenando en consecuencia a C.P.C.F. SA a abonar por los conceptos acogido, dentro de los quince días, la suma de pesos quinientos veintisiete mil cuatrocientos cincuenta y cuatro con treinta y seis ctvs. (\$ 527.454,36), sin perjuicio de los intereses que se devenguen hasta el efectivo pago. Se la condenará igualmente a entregar en el mismo plazo, el certificado de trabajo del art. 80 LCT conteniendo las diferencias salariales que se mandan a pagar, bajo apercibimiento de devengarse la sanción prevista en dicha norma, conforme las pautas dadas; y a emitir nueva certificación de servicios y remuneraciones (formulario PS 6.2 ANSES o el que lo sustituya), bajo apercibimiento de generarse de manera automática una sanción pecuniaria equivalente a un jus diario, por el máximo de veinte días hábiles.- Se condenará igualmente a H. A. M. Á. a abonar una indemnización por daño extrapatrimonial de pesos dieciocho mil novecientos (\$ 18.900), dentro de los quince días, que devengará a partir de la fecha, idénticos intereses que los establecidos para la condena de la empleadora.- Las costas se impondrán a los demandados vencidos, en la proporción de sus respectivas condenas, y se regularán honorarios a los letrados de la actora, difiriéndose la estimación de los correspondientes a los abogados de las demandadas para cuando medie petición en tal sentido. Se determinarán también los correspondientes al perito informático.- Por todo ello, el Tribunal **RESUELVE:**

**D) Hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por M. F. R. en concepto de diferencias salariales de junio a noviembre de 2012; diferencia de vacaciones 2014; indemnizaciones por antigüedad, omisión de preaviso e integración del mes de despido; sanción del art. 2 de la ley 25.323 y haberes indemnizatorios de enfermedad por catorce días de agosto de 2014; rechazándola en cuanto pretende el pago de diferencias de diciembre de 2012 y de aguinaldo proporcional segundo semestre de 2014, e indemnización del art. 1 de la ley 25.323, condenando en consecuencia a C.P.C.F. S.A. a abonar por los conceptos acogidos, dentro de los quince días, la suma de pesos quinientos veintisiete mil cuatrocientos cincuenta y cuatro con**

treinta y seis ctvs. (\$ 527.454,36), sin perjuicio de los intereses que se devenguen hasta el efectivo pago. **II)** Condenar a dicha demandada, a entregar en igual plazo: a) el certificado de trabajo del art. 80 LCT, conteniendo las diferencias salariales que se mandan a pagar, bajo apercibimiento de devengarse la sanción prevista en dicha norma, conforme las pautas dadas; b) la certificación de servicios y remuneraciones (formulario PS 6.2 ANSES o el que lo sustituya), bajo apercibimiento de generarse de manera automática una sanción pecuniaria equivalente a un jus diario, por el máximo de veinte días hábiles, rechazando la pretensión relativa al certificado de afectación de haberes.- **III)** Condenar al codemandado H. A. M. Á. a abonar a la actora una indemnización por daño extrapatrimonial de pesos dieciocho mil novecientos (\$ 18.900), que devengará a partir de la fecha idénticos intereses que los establecidos para la condena de la empleadora. **IV)** Imponer las costas a los demandados, en función de sus respectivas condenas. Regular los honorarios de los letrados de la parte actora Dres. R. F. y L. S., en conjunto y proporción de ley, en la suma de pesos ciento dieciocho mil quinientos (\$ 118.500), a cargo de C.P.C.F. S.A.; y en la suma de pesos cuatro mil doscientos cincuenta (\$4250,00) a cargo H. A. M. Á. Regular los honorarios de la perita informática F. A. L., en la suma de pesos dieciséis mil setecientos noventa y tres (\$ 16.793,00), a cargo de la proponente, C.P.C.F. S.A.- **V)** Emplazar a las demandadas para que en el término de quince días cumplimenten la tasa de justicia, que asciende a la suma de diez mil novecientos veintisiete con nueve ctvs. (\$10.927,09) siendo el 3,46% de ese monto a cargo del demandado M. Á. y el 96,54% a cargo de C.P.C.F. S.A. Emplazarlas igualmente para que en el término de cinco días cumplimenten los aportes de la ley 6468 en función de las costas respectivamente impuestas. Todo bajo apercibimiento de ley. Protocolícese. Notifíquese.

Texto Firmado digitalmente por:

**GILETTA Ricardo Agustín**

VOCAL DE CAMARA

Fecha: 2020.12.28

**BELIGOY Lilian Graciela**

SECRETARIO/A LETRADO DE CAMARA

Fecha: 2020.12.28