

B.,S.A. C/ xxxxx SRL S/ Beneficios Laborales

En una Apelación de la demandada a la condena de primera instancia que hizo lugar a los requerimientos de la actora por diferentes rubros incluido daño moral por *moobing*, la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial no hizo lugar al recurso, confirmó la sentencia del *a quo* y obligó a la dirección y gerencia de la empresa capacitarse en violencia laboral con perspectiva de género.

Señaló la necesidad de valorar la prueba desde los estándares exigidos en razón del contexto de género "(...) entiendo que la magistrada de la instancia anterior valoró la prueba rendida en autos conforme a las reglas de la sana crítica y sobre todo aplicando los estándares nacionales e internacionales sobre perspectiva de género (...) y concluyó acertadamente que la trabajadora fue víctima de violencia laboral o *mobbing* por parte del gerente de la empresa demandada." Asimismo, como "(...) se trata de un agravio moral que la indemnización tarifada no repara y, que además del bloque normativo (...) de la Ley 23.592 aplicable al caso que sanciona las discriminaciones con una reparación de daños y perjuicios comprensivos naturalmente del daño moral."

## DERECHO A UNA VIDA SIN VIOLENCIA

V. psicológica

V. laboral

## DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Prueba

## SENTENCIA DEFINITIVA N.º: (\*\*)

En la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca, a los veintitrés días del mes de noviembre de dos mil veintidós, reunida en Acuerdo la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, de Minas, de Familia y de Menores de

Tercera Nominación, integrada por sus vocales, Dr. Marcos Augusto Herrera, Presidente; Dr. Pablo Martín Rosales Andreotti, Decano y Dra. María Alejandra Azar, Vicedecana, Secretaria de la Dra. Vilma Gabriela Barrionuevo, para conocer el recurso interpuesto en los autos Cámara nº \*\*\*/21 "B.,S.A. C/ xxxxx SRL S/ Beneficios Laborales", se estableció la siguiente cuestión a resolver. -----

¿Es procedente el recurso de apelación interpuesto? --

Practicado el sorteo previsto en el art. 268 del C.P.C.C., la votación se efectúa en el siguiente orden: Dr. Marcos Augusto Herrera, primer voto; Pablo M. Rosales Andreotti, segundo voto y, Dra. María Alejandra Azar, tercer voto

A LA CUESTIÓN PLANTEADA, EL DR. MARCOS AUGUSTO HERRERA, dijo:

Conforme el orden resultante del acta de sorteo en los presentes autos, me corresponde estudiar y emitir voto en primer término. -----

I. Contra la sentencia de primera instancia obrante a fs. 614/640, se alza la parte demandada a tenor del memorial presentado a fs. 646/656 con réplica de la parte actora obrante a fs. 658/665 vta.-----

La Sentenciante de grado anterior, hizo lugar al reclamo interpuesto por la parte actora, considerando que la empresa demandada no logró acreditar ninguna de las conductas atribuidas a la accionante como causales del despido directo de la misma. En consecuencia, condenó a la demandada al pago de los siguientes rubros: indemnización por antigüedad, preaviso, integración, SAC s/preaviso, diferencias SAC Prop/2017, diferencias vacaciones proporcionales 2017, diferencias salariales desde junio 2014, diferencias vacaciones 2016 y reintegro de licencia sin goce de haberes de octubre 2016. Asimismo, condenó al pago de la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323 más el 20% del monto de condena en concepto de daño moral por mobbing (art. 35 Ley 26.485) por considerar probado el obrar contrario a derecho del superior jerárquico –gerente- dependiente de la empresa demandada.-

II. Ello provocó la queja de la accionada que cuestionó, en primer lugar, que la Sentenciante admita la impugnación de la actora a la planilla de turno de fecha 26/01/2016 por la simple negativa de su firma en la audiencia respectiva y la omisión de producir prueba pericial al respecto. Señala que ello configura una incorrecta aplicación de la carga de la prueba la cual exige que, quien desconoce la firma, sea quien deba acreditar tal aseveración.-----

Añade que se rechazó la impugnación deducida por su parte respecto a la prueba documental no detallada en el ofrecimiento de prueba de la actora. Afirma que el traslado de dichos documentos no suple la falta de individualización de los mismos en el libelo de ofrecimiento de prueba. Reprocha en consecuencia que se haya tenido por subsanada dicha omisión con el traslado de dichos documentos por lo que afirma que la sentencia valora elementos de prueba introducidos de manera irregular.-----

Como segundo agravio el apelante hace referencia al supuesto mobbing laboral. Afirma que la jueza basó su decisión en una mera acumulación de indicios que no constituyen prueba directa de su existencia. Además, cuestiona la valoración de la prueba testimonial la que señala carente de objetividad, precisión y coherencia. -----

Reprocha a su vez, el excesivo valor que se le otorgó al informe psicológico. Sostiene que el testimonio de la Lic. V.O. constituye un reflejo del relato de la paciente pero dista de ser un diagnóstico de la profesional, pues fue realizado en base a una entrevista personal y el diagnóstico fue presuntivo. Agrega que lo mismo sucedió con el certificado del Dr. B., el cual fue impugnado por su parte ya que jamás fue puesto en conocimiento de la empresa y tampoco se presentó para justificar licencia alguna.-----

Añade que es un argumento arbitrario considerar que las sanciones aplicadas a la actora en el año previo al despido sean una demostración de persecución laboral. Que de manera alguna la supuesta asignación de turnos nocturnos sea tipificante de violencia laboral en tanto resultó acreditado con los

testimonios de S.M. y G. y, con la exhibición de documental laboral, que los turnos eran rotativos.-----

Enfatiza que lo decidido sobre la procedencia del mobbing laboral registra falsas premisas derivadas de una incorrecta valoración de la prueba.-----

Como tercer agravio el apelante reprocha que la a quo considere no acreditadas las causales de despido. En este punto aduce la falta de valoración del testimonio de S.M. solo por el hecho de ser dependiente de la empresa demandada. Que en cambio se valoró al testigo G. cuando afirmó tener juicio pendiente con la demandada.-----

Cuestiona también el testimonio de M.M. por no ser testigo presencial, el de G. por sus imprecisiones y el de H.B. por su subjetividad.-----

En definitiva, objeta que se concluya que no se probó la falta de respeto en base a declaraciones de testigos no presenciales o alcanzados por las generales de la ley.-----

Respecto a la imposibilidad de aplicar nuevas sanciones a la trabajadora, reprocha la sugerencia de la jueza que el empleador difiera una sanción para evadir el tope del art. 220 de la LCT. Sostiene que los motivos en los que se fundó la sanción del 25/02/2016 se encuentran debidamente acreditados con las planillas exhibidas y reconocidas en la audiencia de f. 320 .-----

La sanción de fecha 16/05/2016 fue consentida por la actora pese a lo cual la jueza cuestiona su pertinencia y extensión. Que tales antecedentes sumaban 30 días de suspensión colmando el límite del art. 220 de la LCT e impedían aplicar una nueva suspensión sin violar tal disposición, por lo que su alegación es válida y justifica el despido. -----

Por último y en cuanto al abandono de tareas aduce que la jueza no consideró el testimonio de H.B. y omitió la consideración de las planillas de asistencia de las que surge que la actora registró su ingreso pero no su salida, sumado a lo declarado por S.M. Subsidiariamente solicita para el supuesto que se

entendiera que lo alegado no resulta suficiente para justificar el despido, se reduzca o exima de la sanción del art. 2 de la ley 25.323.----- -

Corrido traslado de los agravios a la contraria, contesta a través de escrito glosado a ff. 658/665 a cuyos términos me remito en honor a la brevedad. -----

III. Por razones de mejor orden preliminarmente, haré un extracto de los términos en que quedó trabada la Litis.-----

En el libelo inicial la actora dijo haber ingresado a trabajar a las órdenes de la sociedad demandada el 01 de marzo del año 1999 en la estación de servicios xxxxx de propiedad de la sociedad demandada – xxxxx SRL. Que cumplía las tareas de operaria de playa con atención al público en turnos rotativos. Que a partir del año 2016 comenzaron los problemas con el socio gerente de la empresa, L.C., quien emprendió en su contra una auténtica y clara estrategia de mobbing laboral tendiente a provocar una renuncia o un despido. Que en marzo del 2016 la sancionaron injustamente por 15 días por no haber completado supuestamente unas planillas de rendición de turno, sanción que fue extemporánea, falaz y maliciosa ya que la planilla estaba completa. Que dicha sanción fue impugnada por su parte a través de TCL del 01/03/16. Informa que otra prueba del mobbing que sufrió fue la sanción del 04 de mayo del 2016 también por 15 días, por haberse retirado supuestamente antes de finalizar la jornada laboral y no realizar adecuadamente la rendición de cuentas y stock al finalizar el turno. Señala que el hecho no fue así, que ella cumplió con la confección de planilla, que el único dato faltante en la misma fue de medición de stock y ello se debió a que el sistema estaba caído lo cual fue puesto en conocimiento de su superior. Que el motivo real de esta última sanción se debió a que el día anterior (03/05/2017) había realizado un pedido de licencia médica por stress laboral por el acoso del que era víctima.-----

Señala que su despido deviene una consecuencia del mobbing laboral desatado en su contra durante el año 2016, año que culminó con 30 días de suspensión y que superó el tope legal, pero que pese a ello continuó trabajando ya que necesitaba el empleo para poder mantener a sus dos hijos discapacitados. Que el despido aconteció cuando la patronal por haber otorgado vacaciones a sus

empleados pretendió, el día 13 de febrero del 2017, que la actora no se retire a su hogar luego de cumplir su turno matutino y que continuara trabajando 8 horas más durante el turno vespertino. La trabajadora respondió al gerente que le era imposible porque debía procurar con quien dejar a sus hijos discapacitados. Ante su negativa el gerente le profirió gritos e insultos echándola de la playa y diciéndole que se retirara y que recibiría la carta documento de despido por falta de colaboración. Que dicha situación fue presenciada por su compañero S.M. Que realizó exposición policial. Que luego del despido verbal la actora envió TCL de fecha 14 de febrero de 2017 para que le aclaren la situación laboral ante el despido verbal que había sufrido, pero que el 16 de febrero recibió CD de despido glosada a f. 45 enviada por la patronal la cual fue rechazada por su parte negando los motivos en que se fundaba la extinción.-----

Corrido traslado de la demanda, se presenta la empresa accionada a través de apoderado legal. Efectúa negativa genérica de los hechos y contesta demanda. Reconoce la relación laboral, la fecha de inicio y que las tareas de la actora siempre fueron las propias de operario de playa. Informa que a partir del 2015, en forma inexplicable, la actora modificó su conducta exhibiendo encono contra el gerente de la empresa. Admite que su desempeño casi siempre fue correcto y solo se le aplicaron sanciones cuando existieron faltas que las justificaron. Explica los motivos en que se fundó la sanción del 25 de febrero del 2016 y manifiesta que la actora la impugnó y la empresa la ratificó pues era proporcional a las faltas cometidas y cumplía con los requisitos previstos en el art. 218 de la LCT. Respecto a la inmediatez, señala que no se pudo notificar antes porque la actora estaba de vacaciones. Informa además que el 26/04/2016 la actora se retiró del lugar de trabajo sin realizar la rendición de cuentas de las ventas de combustible y lubricantes más el dinero recaudado, lo que ocasionó un grave problema porque al haber omitido consignar la cantidad de litros que dejaba en el tanque impidió determinar quien fue el responsable de un faltante de dinero que debió absorber la empresa y ello motivó la sanción, la que fue consentida por la trabajadora. Que esa sanción no se relacionó con ningún certificado médico por estrés laboral.-----

En cuanto al despido explica que en el mes de marzo del 2017 la empresa se vio afectada por el goce de licencia del plantel de empleados y por ser exigüos los plazos para contratar personal en su reemplazo. Entonces la gerencia diagramó que si cada empleado cumplía un máximo de dos horas extras diarias se podía solucionar la situación y por ello convocó a una reunión en la playa y solicitó a los empleados colaboración, la que sería abonada. Que en esa oportunidad y frente a los empleados y público en general la actora se negó y en elevado tono profirió manifestaciones irrespetuosas, y al día siguiente cuando se presentó a trabajar el gerente le dijo que debía retirarse hasta que se estableciera las medidas disciplinarias a adoptar por la conducta asumida, oportunidad en que nuevamente reaccionó de manera violenta, sumado al abandono de tareas intempestivo.-----

#### Análisis de los agravios

En el primer agravio el apelante se centra en cuestionar la valoración de la prueba documental. Es así que interpreta que, ante la impugnación de la actora de la planilla de turno de fecha 26/01/2016 obrante a f. 101, correspondía a la impugnante producir la prueba pericial respectiva. Esta carga procesal se aplica a los juicios comerciales que no es el caso de autos. En efecto, conforme lo establece el art. 77 del Código Procesal del Trabajo las partes están obligadas a negar o reconocer la autenticidad de los documentos que se le atribuyen. Ahora bien, desconocida por la actora la planilla de f. 101 conforme constancias de ff. 217/221 y 323, era la demandada quien tenía la carga de demostrar la autenticidad del documento produciendo la prueba correspondiente, situación que no acaeció en autos.-----

En cuanto a la impugnación de la prueba documental ofrecida por la actora por no estar detallada en el escrito de f. 88. Tal como lo afirma la a quo y la Sra. Fiscal de Cámara, no se advierte perjuicio alguno ni violación del derecho de defensa, en tanto los documentos fueron trasladados a la contraria tal como surge reconocido por el propio demandado en el párrafo cuarto de f. 209.-----

En consecuencia, estimo que el primer agravio debe ser desestimado.-----

- En su segundo agravio el apelante cuestiona la condena por mobbing laboral y centra su queja en la valoración de la prueba testimonial, en especial la producida por los testigos -P. y G.- ya que los mismos tenían juicio pendiente con la patronal. Al respecto, considero que el hecho de que el testigo tenga juicio pendiente contra la demandada (aun cuando se fundara en los mismos hechos que la actora, lo cual no fue aclarado) no basta para descalificar el testimonio, sino que en todo caso corresponderá apreciar sus manifestaciones con mayor rigurosidad, pero no desecharlos pues no se trata de testigos excluidos. Es menester valorar que los sucesos en pugna se dan en una comunidad de trabajo y por ello quienes participan o participaron de ella son quienes pueden aportar datos al respecto que esclarezcan la cuestión en debate. -----

Por lo cual, entiendo fundamental, a los fines de revisar tales declaraciones, no solo analizar sus dichos, sino también, entiendo indispensable, citar el resto de las declaraciones recogidas, así como otros elementos de prueba producidos, pues, en el cruce de la información es donde se obtiene un mayor espectro comparativo, asegurando una lectura integral y circunstanciada de los hechos.-----

Es así que observo que todos los ex compañeros de la actora coincidieron en afirmar que era víctima de malos tratos por parte del gerente de la empresa demandada L.C.-----

El testigo M.M. (ff. 294/297) sostuvo “este Sr. L.C. cuando yo trabajé ahí la trataba mal a ella ...un día vino y le tiró las llaves del baño al piso para que las levante, humillándola delante de la gente...” para luego agregar “fui partícipe en varias situaciones en el que este hombre la agredía verbalmente sin importar el daño que cometía” “la insultaba con palabras irreproducibles y ella siempre agachando la cabeza, nunca le respondía nada y a veces la podíamos ver con lágrimas en los ojos...lo sé porque presencié esos actos”. La ponía en el turno noche sabiendo que tenía chicos con discapacidad”, dijo.-----

A su vez, el testigo A.P. (ff298/300) sostuvo: “vi malos tratos del dueño hacia la empleada, se dirigía mal hacia los empleados delante de la gente”.-----



R.G. coincidió afirmando (f. 302) “un trato denigrante, la trataba mal delante de la gente”.-----

Paredes (f. 551): “siempre recibía malos tratos, insultos, no solo los compañeros fuimos testigos de eso, sino también los mismos clientes”.-----

Ello fue corroborado con los dichos de los clientes de la Estación de Servicios, M.M. y V.G., quienes coincidieron sobre los malos tratos recibidos por la actora en ocasión de encontrarse en la playa de la Estación de Servicios cargando combustible.-----

Incluso el testigo aportado por la propia demandada (H.B.) coincide en el maltrato que sufrían todos los empleados incluida la actora y afirmó (f. 332): “A S.A.B. también le gritaba como al resto de los compañeros”.-----

El único testigo que contradice los dichos de la actora es S.M. dependiente de la demandada, declaración que no pudo ser confirmada por otra prueba que le otorgue fuerza convictiva a su declaración.-----

Tal como mencioné, resalto otros elementos de prueba que también fueron observados por la a quo y por la Sra. Fiscal de Cámara que acreditan la existencia de un hostigamiento recurrente y sistemático sobre la trabajadora y es que las sanciones aplicadas (dos de quince días cada una) en el corto plazo de tres meses, además de carecer de contemporaneidad, fueron excesivas a la hora de analizar la causa de las mismas, la antigüedad de la trabajadora y la ausencia de sanciones anteriores. Sumado a ello, la exigencia de cumplir una jornada extraordinaria de trabajo sin acreditar la emergencia o fuerza mayor en que supuestamente se motivaba, además de demostrar en el empleador una inobservancia de la ley sobre jornada laboral (ley 11.544) evidencia una clara indiferencia a la situación de vulnerabilidad de la trabajadora quien, recordemos, era madre sola con dos hijos en situación de discapacidad (ff. 34/37).-----

De gran importancia además fue el testimonio de la Psicóloga Licenciada Ocampo (ff. 517/518) quien advirtió en las entrevistas mantenidas con la actora “trastorno de ansiedad y angustia” y ratificó el contenido del informe de f. 18.-----

En consecuencia, entiendo que la magistrada de la instancia anterior valoró la prueba rendida en autos conforme a las reglas de la sana crítica y sobre todo aplicando los estándares nacionales e internacionales sobre perspectiva de género (Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, Convenio 190 de la OIT, Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará) y concluyó acertadamente que la trabajadora fue víctima de violencia laboral o mobbing por parte del gerente de la empresa demandada. Desde ya se trata de un agravio moral que la indemnización tarifada no repara y, que además del bloque normativo citado por la magistrada está previsto en el art. 1 de la Ley 23.592 aplicable al caso que sanciona las discriminaciones con una reparación de daños y perjuicios comprensivos naturalmente del daño moral.-----

Es decir, que el responsable de la violencia contra la mujer deberá pagar no solo la indemnización tarifada establecida en la LCT sino también los demás padecimientos sufridos por la trabajadora afectada, no solo morales sino también físicos, sociales, indirectos, etc.-----

En el caso de marras, teniendo en cuenta: el nivel de agresividad del gerente L. C., el alto puesto en que se ubicaba, el encubrimiento de los dueños de la empresa ya que fueron notificados de la situación y nada hicieron (ver telegramas de f. 14, 49), considero que la condena al pago de daño moral aplicada por la a quo no solo resulta procedente sino que incluso estimo debió ser mayor en términos económicos pero, para evitar la reformatio in peius debo propiciar su confirmación.-

El tercer agravio se vincula a la valoración de la prueba al momento de considerar la causa del despido que el apelante considera fue la falta de respeto de la trabajadora hacia su empleador. Al respecto, considero que la existencia o no de insultos de la trabajadora a su superior queda en un segundo plano cuando, como en el caso, existe un historial de maltrato previo del que era víctima la actora y que fue desarrollado en el agravio anterior. Sin embargo, me permito traer a colación lo dispuesto por la CSJN en su fallo R.C.E sobre legítima defensa en contextos de

violencia de género. Es un fallo del año 2019 donde la Corte Suprema de Justicia tuvo en cuenta que, a la luz de los antecedentes y circunstancias probadas, el caso se situaba en un contexto de violencia contra la mujer, lo cual involucraba específicos criterios que debían ser considerados al momento de evaluar la causa de justificación que reclamaba la defensa y que, sin embargo, habían sido descartados arbitrariamente. En primer lugar, la Corte recordó que, conforme con los estándares del sistema interamericano de protección de los derechos humanos, la reacción de las víctimas de violencia de género no puede ser medida con los estándares de la legítima defensa utilizados en otro tipo de casos, en tanto la violencia contra la mujer tiene características específicas que deben ser inexorablemente contempladas por los jueces, bajo el principio de amplitud probatoria.-----

Partiendo de esas premisas, la Corte analizó que la violencia de género no debe concebirse como hechos aislados sino en su intrínseco carácter continuo. En el caso de marras, existiendo un contexto de violencia laboral del que la trabajadora era víctima y del cual la patronal había sido alertada, considero que el despido directo fue incausado y por ello la sentencia de la instancia anterior debe ser confirmada al respecto.-----

Además, en atención a la especial naturaleza de los actos ventilados en la presente, se impone destacar que, tal como lo he sostenido en la causa “Cámara nº 221/19 - "Córdoba, Estela Rosa c/Hamburgo Compañía de Seguro S.A s/Beneficios Laborales", sentencia del 06/08/2021 “Pensar con perspectiva de género debe ser un ejercicio diario que no suponga esfuerzos, libros, sentencias ni cursos, debe ser parte de nuestra vida cotidiana, pues ello representa lo más básico que debemos guardar por un semejante, cual es el respeto por la integridad física, moral, ética, psicológica, social, espiritual, económica y política de los géneros en sus diversas manifestaciones y existencias (...)”. Por ello, el Estado y en este caso, el Poder Judicial en su conjunto tiene la obligación de no tolerar situaciones de violencia, y menos cuando aquellas tienden a perpetuar estereotipos discriminatorios en razón del género o la orientación sexual de las personas, por lo que entiendo que es

obligación de los magistrados y magistradas dictar medidas de acción positivas de tipo correctivas para propender a erradicar los patrones socioculturales que sostienen y perpetúan prácticas como las que dieran origen a la violencia padecida por la actora.-----

Por imperativo de lo dispuesto en la CEDAW, la Convención de Belem Do Pará, las RG 19, 28 y 35 CEDAW, el Conv. 190 OIT y su recomendación (206) -hoy plenamente vigente en la Argentina- y Ley 27.499 (ley Micaela), es deber de la magistratura, cuando llegan a su conocimiento hechos de violencia laboral, ordenar medidas que permitan modificar y superar tales condiciones; ya que el silencio de la judicatura no sólo vulneraría los claros mandatos legales, sino que podría implicar la responsabilidad del Estado Argentino por incumplir las convenciones internacionales que determinan mandatos preventivos, de contención y de abordaje frente situaciones como la analizada en el caso. En consecuencia, considero necesario que, el gerente L.C. y todo el personal de dirección y gerencial de la empresa se inserten en cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género a fin de obtener las herramientas necesarias para mejorar las relaciones interpersonales del establecimiento y así prevenir situaciones de violencia en el ámbito de trabajo. En función de ello, se impone a la empresa demandada en la persona de su gerente L. C. y de todo el personal de dirección y gerencial de la empresa la obligación de acreditar en autos la realización de talleres de capacitación obligatoria en materia de violencia laboral con perspectiva de género con los contenidos de la ley 27.499 -Ley Micaela-, (organismos Provinciales o Nacionales públicos o privados debidamente acreditados) bajo apercibimiento de aplicar astreintes en favor de la parte actora por la suma de \$ 1000 por cada día de retardo (arts. 37 CPCCN y 803 CCCN), y de sumar a ello la fijación de multas en beneficio de la Biblioteca de la Corte, en caso de reticencia. -----

La jurisprudencia sostuvo: “La nueva normativa (arts. 1710 a 1713, CCyC) autoriza a la judicatura al dictado de mandatos preventivos, al pronunciar sentencia definitiva en el marco de un proceso, cuya sustanciación permitió a quien juzga el caso conocer la probabilidad objetiva de que, de mantenerse la situación de hecho,

el daño se producirá, repetirá o agravará...” (Cám. Civil y Com. de Azul, Sala II, 17.11.2016, "Espil, María Inés y otro/AC/Apilar S.A. y otro". En el mismo sentido, "Benítez, Juan Jorge c/ Instituto Autárquico Provincial del Seguro de Entre Ríos ART y otro", RC J 10441/18, comentado por Tula, Diego, Rubinzal Culzoni Online, [www.rubinzalonline.com.ar](http://www.rubinzalonline.com.ar), RC D 15/2019).-----

Por último, la demandada se queja por la condena a la multa establecida en el art. 2 de la ley 25.323 y solicita su morigeración. Tal como lo señala la Sra. Fiscal, no encuentro motivos que justifiquen una reducción de la sanción que impone dicha norma ya que existió un despido directo sin justa causa, falta de pago de las indemnizaciones por antigüedad y preaviso, intimación de la actora al respecto (f. 49) y el demandado jamás cumplió con el pago de las mismas obligando a la actora a iniciar la presente acción. En consecuencia, la condena al respecto también debe ser confirmada.-----

Frente a lo expuesto, postulo rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y confirmar la sentencia definitiva apelada en todo lo que fue materia de agravios. Imponer a la empresa demandada en la persona de su gerente L. C. y de todo el personal de dirección y gerencial de la empresa la obligación de acreditar en autos, en el plazo de noventa (90) días de quedar firme la presente, la realización de talleres de capacitación obligatoria en materia de violencia laboral con perspectiva de género con los contenidos de la ley 27.499 -Ley Micaela-, (organismos Provinciales o Nacionales públicos o privados debidamente acreditados) bajo apercibimiento de aplicar astreintes en favor de la parte actora DE \$ 1.000 por cada día de retardo (arts. 37 CPCCN y 803 CCCN), y de sumar a ello la fijación de multas en beneficio de la Biblioteca de la Corte, en caso de reticencia. En función de la suerte final del pleito, las costas de Alzada deberán imponerse a cargo de la parte demandada apelante vencida. Regular los honorarios del abogado apoderado del apelante por el trabajo profesional desempeñado en esta instancia recursiva, en un 30% de los que se le regularon en primera instancia; mientras que para el abogado de la actora que contestó los agravios, corresponde fijarle un 40%

de lo que le fueron regulados en origen, ello conforme a lo normado en el art. 34 Ley 5.724. ES MI VOTO.-----

A LA CUESTION PLANTEADA, EL DR. PABLO MARTIN ROSALES ANDREOTTI DIJO:

Examinada la causa, y el exhaustivo voto emitido por el Dr. Marcos Augusto Herrera, no puede menos que compartir las consideraciones formuladas por el Sr. Camarista que me precede en el estudio del expediente, por lo que adhiero a la solución final propuesta, y me pronunció en idéntico sentido. Así voto

A LA CUESTION PLANTEADA, LA DRA. MARIA ALEJANDRA AZAR dijo:

Me corresponde estudiar y votar en tercer término la presente causa y los Sres. Camaristas que me preceden en dicha tarea coinciden en la solución que brindan al recurso interpuesto por la única parte apelante, la demandada. Comparto plenamente el análisis que efectúa y las conclusiones a las que arriba el Dr. Herrera y por ello voto íntegramente en idéntico sentido. ES MI VOTO.-----

Con lo que se dio por terminado el acto quedando acordada la siguiente sentencia

San Fernando del Valle de Catamarca, veintitrés de noviembre de dos mil veintidós.

Y VISTOS:

Los autos Cámara n° \*\*\*\*/21 "S.A.B. C/ xxxxx SRL S/ Beneficios Laborales",

En mérito al Acuerdo que precede, por unanimidad de votos de los Sres. Jueces intervinientes: -----

La Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, de Minas, Familia y Menores de Tercera Nominación:

RESUELVE:

I) No hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y confirmar la sentencia definitiva apelada en todo lo que fue materia de agravios.--

II) Imponer a la empresa demandada en la persona de su gerente L. C. y de todo el personal de dirección y gerencial de la empresa la obligación de acreditar en autos, en el plazo de noventa (90) días de quedar firme la presente, la realización de talleres de capacitación obligatoria en materia de violencia laboral con perspectiva de género con los contenidos de la ley 27.499 -Ley Micaela-, (organismos Provinciales o Nacionales públicos o privados debidamente acreditados) bajo apercibimiento de aplicar astreintes en favor de la parte actora de pesos un mil (\$ 1.000) por cada día de retardo (arts. 37 CPCCN y 803 CCCN), y de sumar a ello la fijación de multas en beneficio de la Biblioteca de la Corte, en caso de reticencia.-----

III) Imponer las costas de Alzada a cargo de la parte demandada apelante vencida. Regular los honorarios del abogado apoderado del apelante por el trabajo profesional desempeñado en esta instancia recursiva, en un 30% de los que se le regularon en primera instancia; mientras que para el abogado de la actora que contestó los agravios, corresponde fijarle un 40% de lo que le fueron regulados en origen, ello conforme a lo normado en el art. 34 Ley 5.724. -----

IV) Protocolícese, notifíquese a las partes y firme, bajen los presentes autos al juzgado de origen. -----

