

B.S.A. c/ xxxxx S.R.L. s/ Beneficios Laborales

La trabajadora demanda indemnización por diferentes rubros laborales y el padecimiento de *moobing* desde el 2016 hasta el momento de su despido en febrero de 2017.

El Juzgado del Trabajo hizo lugar a dichas pretensiones, refiriendo que "(...) el presente fallo lo realizaré con perspectiva de género, porque, no solo es obligatoria para la suscripta (...) sino porque expresamente la trabajadora denuncia haber sido víctima de mobbing laboral, no solo por su condición de mujer, sino de madre soltera de dos niños con discapacidad, y por ello encontrarse en un estado de mayor vulnerabilidad, que un trabajador medio." La jueza concluyó "que quien infringió el deber de respeto fue la patronal y no la actora, tanto el día previo al despido, como así también durante el desarrollo de la relación laboral, siendo habitual por parte del empleador los malos tratos que dispensó tanto a la actora"

DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

V. Psicológica

V. Laboral

SENTENCIA DEFINITIVA NUMERO **.-----

San Fernando del Valle de Catamarca, 22 de Marzo de 2021.-----

Y VISTOS: -----

Estos autos expediente N° ***/17, recaratulados "B.S.A. c/ xxxxx S.R.L. s/ Beneficios Laborales", de los que: -----

RESULTA: -----

Que a fs. 02/09, comparece la Dra. E.P.U, constituye domicilio procesal en xxxxx, de esta ciudad, en nombre y representación de S.A.B, con domicilio en xxxxx, de esta ciudad. Acredita personería con la documentación de fs. 11 y promueve formal demanda laboral en contra de xxxxx S.R.L., con domicilio en xxxxx, de esta ciudad, por el cobro de las sumas y los rubros detallados en la

planilla adjuntada - fs. 01 -, con más intereses y costas. Alega que la actora ingresó a prestar servicios para la demandada el 1° de Marzo del año 1999, cumpliendo siempre las tareas de operaria de playa, con atención al público, en turnos rotativos. Que la trabajadora nunca fue objeto de sanciones por parte de la empleadora, siendo una empleada eficiente y experimentada, pero a partir del año 2016 iniciaron sus problemas con el socio gerente de la empresa L.C, quien emprendió en contra de la actora una autentica y clara estrategia de moobing laboral tendiente a obligarla a renunciar o armar un despido. Que la trabajadora cumplió siempre con eficiencia y contracción su labor hasta que en marzo de 2016 el empleador la sanciona injusta y arbitrariamente por no haber completado supuestamente en forma correcta unas planillas de rendición del turno (cantidad de combustible vendido, stock y dinero recaudado). Que dicha sanción es extemporánea, falaz y maliciosa, pues la planilla se encontraba perfectamente cumplida - pues hacía décadas que la trabajadora las realizaba. Que la sanción fue rechazada por la trabajadora mediante TCL del 01/03/2016 por falsa, arbitraria y desproporcionada, porque no justificaba una suspensión de quince días. Que además, la sanción fue extemporánea, porque se la sanciona el 25/02/2016 por supuestas planillas 20/01/2016 y 26/01/2016, es decir, habiendo transcurrido un mes, sumado al hecho que la trabajadora ya no podía corroborar las supuestas faltas, porque las planillas son reservadas en la gerencia o descartadas por la propia empresa. Que ello, demuestra el ánimo del gerente L.C. hacia la trabajadora, a quien por su parte la actora denunció en la misiva del 01/03/2017. Aclara que la actora no era encargada de turno, y por lo tanto no le competía fraccionar la planilla, pues era responsabilidad directa del encargado del turno conforme lo expresa la norma convencional. Que otra prueba del mobbing y de la voluntad de despedirla, es la sanción de fecha 04/05/2016, también por 15 días por supuesto retiro antes de finalizada la jornada y nuevamente por no realizar de manera adecuada la rendición de cuentas o planilla de rendición y stock al finalizar el turno. Que, esa sanción fue totalmente falaz, pues la trabajadora cumplió con la planilla de turno en debida forma, que el único dato faltante de medición de stock se debió a que el sistema estaba caído y la trabajadora puso en conocimiento de su superior que le faltaba ese dato, por lo que dejó la planilla fraccionada manualmente de combustibles y lubricantes con detalle del dinero recibido debidamente rendido en el buzón

habilitado al efecto, además midió los tanques. Que la actora no provocó ningún caos operativo, ni imposibilidad de control de stock, siendo prueba de ello la constancia de licencia médica de fecha 03/05/2017, emitido por el Dr. R.R. y autorizada por la médica de la empresa, por stress laboral, que corrobora la veracidad de dicha licencia. Que lo real es que la sanción se debió, a la licencia indicada un día antes de la sanción, el día 03/05/2017, por los problemas psicológicos por stress laboral ocasionado por el mobbing del que era víctima. Que ello se prueba con el certificado médico de fecha 03/05/2017, emitido por el Dr. R.R., que es autorizado por la médica de la empresa, - por stress laboral-, y también se corrobora esa licencia con el informe psicológico de fecha 09/05/2017 que da cuenta del acoso laboral del gerente L.C. Señala que en ese informe psicológico describen que la actora padecía: crisis de angustia, síntomas psicósomáticos, fuertes dolores de cabeza, gastritis, dolores cervicales entre otros. Que ello también es, avalado por los certificados médicos, que sugiere 20 días de reposo laboral. Que el despido de la trabajadora deviene una consecuencia de todo el mobbing laboral desatado en su contra durante el 2016, año que culminó con 30 días de suspensión, y que superó el tope legal, pero pese a ello, la dependiente continuo trabajando, pues necesitaba el empleo para la manutención de sus dos hijos discapacitados. Que en efecto como se acredita, la actora es madre sola, con dos pequeños niños ambos discapacitados. Que el hecho de que la patronal pretendiera que la actora cumpla doble turno porque otorgó vacaciones a los otros empleados y esa decisión no le fue notificada con la antelación, sino que el gerente L.C. pretendió el día 13/03/2017 que la trabajadora continuara trabajando ocho horas más. Que ante ello la trabajadora respondió al gerente que era imposible hacerlo ese día, porque debía procurar con quien dejar a sus niños. Que ante dicha respuesta, L.C. irrumpió en gritos e insultos a la trabajadora, echándola de la playa, diciéndole que se retirara de su lugar de trabajo, y recibiría el despido por falta de colaboración. Que dicha situación fue presenciada por el público que estaba presente en ese momento y por su compañero S.M. Que este compañero, luego del incidente se comunicó vía WhatsApp consultándole por su estado de salud. Que el despido es otra prueba más del mobbing laboral desatado por el gerente en contra de la trabajadora. Que lo relatado se consignó en la exposición policial de fecha 13/02/2017. Que luego del despido verbal descrito, la empleada intima por TCL

de fecha 14 de febrero de 2017, que le aclare su situación laboral. Que igualmente se presenta el día 14/02/2017 a cumplir con su debito laboral, pero L.C. le impide el ingreso y le dice que se retire que ya no pertenecía a la empresa, hechos que constan en exposición policial de ese día. Que el TCL enviado fue recibido por la empresa, el 15/02/2017, y dentro del plazo de las 48 hs. de su intimación, la actora recibió el 16/02/17 telegrama de despido, en los siguientes términos: “atento a que el día 13 de febrero de 2017 siendo las 10 hs. aprox y en ocasión de mantener una reunión con el personal de playa convocado para informarles que la empresa se encontraba temporal y extraordinariamente afectada por la falta de personal... porque varios empleados se encuentran gozando de la licencia anual obligatoria, francos y otras licencias médicas, por lo que se tornaba indispensable gozar de la cooperación del plantel del personal... a fin de poder cubrir entre los empleados que forman parte del equipo de trabajo durante el lapso de una semana.... Una franja horaria de dos horas diarias que serían abonadas como horas extras si así correspondiere... que ante dicho requerimiento y frente de sus compañeros Ud. se negó en forma rotunda e irrespetuosa ante el gerente de la empresa... realizando manifestaciones impropias y carentes de sustento factico tales como “Ud. pretende esclavizarnos”, “Ud. me persigue”, “esto es una persecución personal de Ud. en mi contra”, “si necesitan cubrir contraten personal”, para luego retirarse intempestivamente haciendo abandono de tareas. Asimismo el día 14/02/17 a 8 hs. se presentó en sede de la empresa a cumplir funciones y ante la advertencia de que debía retirarse... comenzó a proferir insultos... la conducta por Ud. demostrada importa un obrar contrarios a deberes de respeto, diligencia y cooperación y constituyen hechos de extrema gravedad, que impiden proseguir con la relación laboral...”. Que la trabajadora contestó el mismo mediante TCL en los siguientes términos: “rechazo en todos sus términos CDoc de fecha 14/02/2017 recibida el 16/02/2017 por la que se me notifica despido con falsa causal niego que hubiera incurrido en gritos, insultos o improperios, niego que me negara a colaborar con la empresa, la verdad de los hechos es que Ud. con su habitual mal trato y constante persecución y descalificación hacia la suscripta, no efectuó reunión de personal alguna, sino que salió exigiendo que debía concurrir dos horas antes o quedarme dos horas más, a lo que yo le respondí que por ser madre sola con dos hijos discapacitados, no me es fácil quedarme

dos horas más en el trabajo sin arreglar previamente quien cuidara de mis hijos en dicho lapso, y que debía organizarme. A lo que Ud. respondió con insultos, gritos y amenazas de que si no me quedaba dos horas más estaba despedida. Es falso que Ud. prometiera el pago de las horas extras necesarias para pagar el cuidado de mis hijos en ese periodo, es falso que realizara reunión de personal para poder coordinar horarios, es falso que varios compañeros estuvieran de vacaciones o licencia médica, pues estábamos todos los empleados de playa trabajando a excepción de S.Q., es falso que yo expresara los improperios que Ud. aduce, quien me insultó y faltó el respeto delante de mis compañeros es Ud., corriéndome como a un animal a los gritos diciendo que me retirara, que era una vaga, que estaba despedida, etc, sin escuchar razones. Es falso que hiciera abandono de trabajo por el contrario como Ud. reconoce, en la C Doc del 15/02/2017, curse intimación para la aclaración de mi situación laboral ante el despido verbal del día 13/02/2017 y pese a ello retorné a mi lugar de trabajo por el día 14/02 en la voluntad de continuar trabajando a lo que Ud. respondió nuevamente con insultos y gritos negándome el empleo. El despido es injurioso y falaz, lo real es su voluntad y comportamiento de injustificada negación del empleo, lo que amerita el reclamo por la disolución sin justa causa del vínculo, laboral. Intimo por el plazo de 48 hs. para que deposite en la DIL los haberes de liquidación final y enero/2017 completo más los días trabajados de febrero y la integración del mes de despido con las indemnizaciones de los arts. 232, 245 LCT, SAC prop. y LAR prop, todo bajo apercibimiento de reclamar la sanción pecuniaria del art. 2 L25323, intimo al pago de diferencias salariales por todo el periodo no prescripto y regularización de aportes previsionales y de obra social además de la entrega de certificado de servicios y remuneraciones por todo el periodo trabajado con constancias de aportes, bajo apercibimiento de las sanciones pecuniarias de los arts. 80 y 232 bis de la LCT y art. 1 L25323. Quedan Uds. Debidamente intimidados. Interrumpo intercambio epistolar.". Que jamás existió la supuesta reunión de personal, que prueba de ello es la exposición policial del 13/02/2017 que da cuenta de la hora efectuada a las 08:30 hs. y no después de las 10 hs., como falsamente aduce la patronal, que se habría realizado la inexistente reunión. Que la actora siempre se desempeñó en las tareas de operario de playa con uso de cartera o manejo de fondos, conforme consta en los recibos de haberes emitidos por la empleadora, por lo que además

de 8% de asistencia (art. CCT), le correspondía el 8 % por manejo de fondos (art. 12 CCT) y que los recibos de haberes demuestran que se le abonaban los adicionales, pero no las sumas no remunerativas por los acuerdos salariales establecidos para 2015 y 2016, conforme se detalla en la planilla anexa. Ofrece prueba documental, absoluciónde posiciones, exhibición de documentación laboral, reconocimiento de documentación contenido y pertenencia de documentación, testimonial y reconocimiento de documentación y contenido e informativa. Hace reserva del caso Federal. Solicita se condene a la demandada, por todos los rubros que demanda, con costas.-----

Citada la demandada a la audiencia que prevé el art. 62 del NCPT comparece el Dr. J.C.C., constituye domicilio procesal en calle xxxxx de esta ciudad, en nombre y representación de xxxxx S.R.L., CUIT N°*****, con domicilio en. xxxxx, de esta ciudad. Acredita personería con la documentación de fs. 97/98. Expresa su voluntad de no conciliar y contesta demanda por escrito que se agrega a fs. 194/212. Niega todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos de expreso reconocimiento. Que la relación laboral que mantuvieron las partes, tal como lo reconoce la actora, tuvo el día 01 de marzo del año 1999. Que las tareas de la trabajadora siempre consistieron en la atención y expendio de combustible al público y la elaboración de la pertinente planilla de cierre de caja que luego era entregada a la gerencia a fin de que la misma pudiese controlar de forma adecuada si la recaudación del turno coincidía con el combustible y demás productos comercializados, tareas estas propias de un trabajador categoría operario de playa previsto en el CCT ***/07 de SOESGyPE. Que la relación laboral siempre transitó dentro de los carriles de la normalidad y corrección, hasta que la actora a partir del año 2015 comenzó a modificar su conducta en forma inexplicable y sin tener razón a alguna para ello. Que contrariamente a lo referido por la actora sobre la existencia de mobbing laboral, la conducta de la trabajadora demuestra encono personal en contra del gerente de la empresa. Que no se puede negar que el desempeño de la actora casi siempre fue correcto y solo se aplicaron sanciones cuando existieron faltas que justificaron las mismas y estas fueron graduadas de acuerdo al incumplimiento, aun cuando VS pueda considerar que las mismas deberían haber tenido un alcance distinto, jamás fueron pensadas en pos de iniciar o

materializar un raid persecutorio tal como lo plantea la actora. Que en ese sentido debe destacarse que el 17/12/2012 se le aplicó a la actora apercibimiento y el día 10/11/2001 se le aplicó suspensión de tres días. Que la trabajadora siempre y desde su ingreso al igual que el resto de los operarios de playa una vez terminado su turno de trabajo, realizaba una planilla de cierre de turno, donde se consignaba cantidad de combustible y productos comercializados para poder llevar adelante la pertinente facturación, en caso de ausencia del encargado de turno, dado que no había personal con dicha categoría (lo cual no es obligatorio según CCT). Que la empresa en el marco de su poder de dirección, informo a la actora la nueva modalidad y formalidad que debía guardar dicha operatoria mediante nota de fecha 23/07/2015, que se acredita con el ejemplar que se adjunta y ofrece como prueba documental. Que la trabajadora se adecuó a dichas directivas, pero en sus turnos de trabajo correspondientes a los días 20 y 26/01/2016, omitió ajustarse a las mismas y no realizó sus tareas en forma adecuada causando un perjuicio no solo a la empresa, sino a sus compañeros. Que luego de controladas ambas planillas, siempre con alguna demora del sector administración por la recarga de tareas, se detectó que no habían sido confeccionadas según las directivas y con valores distintos a los reales. Que existieron faltantes de dinero, no se consignaba correctamente los valores totales vendidos en concepto de lubricantes, los que incide en los controles de stock de mercadería, etc.. Que ello es una falta material que causa perjuicios a la empresa y a los compañeros de trabajo que ingresan en los turnos subsiguientes. Que ello motivó que en fecha 25 de febrero de 2016, en ejercicio de las facultades disciplinarias se le notificó por nota a la actora, la sanción de una suspensión por 15 días a partir del 26/02/2016 hasta el día 11/03/2016 inclusive. Que dicha medida generó un intercambio epistolar, porque la actora impugnó la sanción mediante TCL de fecha 01/03/2016. Que la demandada contestó mediante CD OCA ***** (6) de fecha 02/03/2016, ratificando la sanción, y la actora contestó mediante CD *****, de fecha 16/03/2016 y por último contestó la demandada mediante CD ***** de fecha 21/03/2016, ratificando sus misivas anteriores. Que la sanción es proporcional porque se aplicó por dos faltas cometidas y reúne los requisitos previstos en el art. 218 de la LCT, esto es, fue notificada por escrito, justificada, tuvo plazo y jamás se negó el derecho de defensa y se depositaron en sede la DIL copia de las mismas

mediante nota 677/16 de fecha 21/03/2016. Que sobre la inmediatez de la sanción debe destacarse, que fue notificada el 25/02/2016, debido a que se encontraba de vacaciones y por ello no se pudo notificar antes la sanción. Que con fecha 26/04/2016, la trabajadora se retiró de su lugar de trabajo sin haber realizado la rendición de cuentas de ventas de combustibles y lubricantes, más el dinero de la recaudación adecuada a su turno, hecho que luego verifican sus compañeros de trabajo J.H., S.Q. y G.C.P. con un informe. Que en el informe de la trabajadora G.C.P. fue elaborado el mismo día 24/04/2016 y en el mismo se detalla en forma pormenorizada todo y cada uno de los sucesos acaecidos en relación al cierre de turno que generó el incumplimiento de la Sra. S.A.B. Que en el cierre del turno del día 25/04/2016 la actora también había incurrido en incumplimientos a sus deberes al omitir consignar los litros que dejaba en tanques al cierre de turno lo cual impidió determinar quién era el responsable de un faltante de dinero que tuvo que absorber la empresa, esta situación generó que se le aplicará una suspensión por 15 días que le fue notificada mediante CD OCA ***** (2) de fecha 04/05/2016. Que dicha sanción no fue impugnada y por ende consentida por la trabajadora. Que el certificado médico por stress laboral que la actora presentó en la empresa, jamás fue causa justificante o motivadora de la sanción aplicada, ya que el día 03/05/2016 la actora concurrió al médico encargado del control de ausentismo de la empresa y presentó un certificado médico expedido por un médico clínico que diagnosticaba stress, ante esto y a fin de que la actora tuviera tiempo de cumplir con los requerimientos del médico de la empresa, primero se le justificaron cinco días de licencia y se le solicitó que presentara informe psicológico ya que su certificado había sido expedido por un médico clínico que lejos está de ser profesional apto para emitir dicho diagnóstico. Que dicho informe fue presentado el día 09/05/2016 por lo cual la Dra. D. medica de la empresa (ya fallecida en octubre de 2017), que justifica cinco días más de licencia médica. Señala que el certificado médico del Dr. R.R. solo diagnostica stress y no stress laboral como maliciosamente lo afirma la actora en su demanda, como también el informe expedido por la Lic. O., se refiere que según los dichos de la actora, estaría sometida a malos tratos verbales, pero no sería objeto de trabajo en las pertinentes sesiones. Que la empresa en una muestra de buena fe y a fin de evitar que la trabajadora se sintiera perseguida, justificó la licencia e incluso postergó la aplicación de la

sanción de fecha 04/05/2016 para el momento del término del goce de la licencia médica. Que cumplida la misma, se reincorporó a trabajar el día 29/05/2016. Que con respecto al despido, lo real y cierto es que durante el mes de marzo de 2017, la empresa se vio afectada excepcionalmente por el goce de licencias de distintos tipos del personal, cuyos plazos eran realmente exiguos como para justificar la contratación de personal, para cubrir las mismas. Que por eso desde la gerencia se concluyó que si cada empleado cumplía un máximo de dos horas extras diarias, se podría solucionar dicha situación de excepcionalidad, abonando las horas extras como correspondía. Que por eso se realizó una reunión con el personal en la playa del estacionamiento y el gerente les solicitó a los empleados que colaboraran con la empresa trabajando dos horas extras diarias que serían abonadas. Que en ese momento y no solo frente a los compañeros presentes sino también al público en general, la trabajadora se negó y en elevado tono de voz profirió una serie de manifestaciones irrespetuosas en contra de L.C. tales como “Uds. Pretenden esclavizarnos”, “usted me persigue”, “esto es una persecución de Ud. en mi contra”, etc. Que con motivo de dicha conducta y los antecedentes que tenía la actora, la empresa se encontraba evaluando qué medidas adoptar con la misma para tratar de encontrar alguna alternativa que no fuera el despido. Que al día siguiente, la actora se presentó a prestar servicios como si nada hubiera ocurrido, y al ser informada por el gerente que debía retirarse, hasta tanto se decida las medidas disciplinarias a adoptar, S.A.B. nuevamente reaccionó de manera violenta y frente a los compañeros de trabajo y clientes presentes manifestó epítetos, tales como explotador, atorrante, para luego irse del lugar de manera abrupta y profiriendo insultos. Que inventó la existencia de un despido verbal e que nunca existió e intimó para que se le aclare su situación laboral tal como surge del TCL enviado el mismo día 14/02/2017. Que la patronal sin saber de este telegrama y ante las inconductas e incumplimientos de la actora, resolvió rescindir el vínculo contractual con la trabajadora en los términos transcritos en la misiva CD OCA ***** , de fecha 14/02/2017 en la cual, se le imputa como causas abandono de tareas, conductas contrarias a los deberes de respeto, diligencia, cooperación, buena fe y lealtad; antecedentes disciplinarios que le impiden a la patronal disponer sanción de igual naturaleza. Que la patronal también contestó la intimación de la actora mediante CD OCA ***** (2), de fecha 15/02/2017.

Que la misiva de despido remitida por el empleador, fue contestada por la actora mediante el TCL CD N°*****, de fecha 24/02/2017 rechazando el mismo. Que la demanda respondió mediante CD OCA ***** (7). Que finalmente y ante la negativa de la trabajadora de recibir la misiva, remitió la CD OCA ***** (9), de fecha 16/03/2017. Que la actora denuncia mobbing laboral, responsabiliza al socio gerente sin contextualizar y relacionar en forma precisa cuales fueron las acciones que justifican en la teoría y la práctica, concluir que existió la violencia moral o mobbing que refiere. Que las sanciones disciplinarias no pueden ser consideradas como violencia laboral, ya que la aplicación de dos sanciones disciplinarias en 18 años de trabajo, con una diferencia de casi tres meses, hasta el despido luego de casi un año, de ninguna forma puede ser interpretado como persecución laboral. Que la empresa jamás se negó a justificar las licencias médicas requeridas por la trabajadora, incluyendo las solicitadas en el año 2016, donde supuestamente se profundizó la persecución laboral. Que con fecha 08/09/2016 se justificó licencia sin goce de haberes por atención familiar de su hijo que había sufrido una fractura, a pesar de que la LCT no prevé este tipo de licencia y el CCT 521/07 en su art. 51 le otorga a la empresa, la facultad de otorgarla o no, aun cuando el pedido sea justificado por el trabajador. Que dicha licencia se extendió desde el 08/09/2016 al 07/10/2016. Que la actora jamás presentó en la empresa el certificado médico expedido por el Dr. S.B. con fecha 28/09/2016, que aconseja reposo laboral por 30 días, claramente la fecha del certificado en cuestión permiten inferir que fue requerido para ser presentado en caso de que la empresa no accediera a seguir justificando la licencia sin goce de haberes por atención familiar y como se hizo lugar a dicha ampliación hasta el día 07/10/2016, la Sra. S.A.B. desistió de utilizar dicho certificado, y por ende el stress laboral denunciado por la actora no existió. Que también se justificaron licencias médicas desde el 25/10/2016 hasta el 28/11/2016, suspendiéndose el goce de la licencia anual ordinaria que había dado inicio el día 13/10/2016. Que todos y cada uno de los hechos expresados precedentemente, sumados a la circunstancia de que en 18 años de trabajo solo se presentó un certificado por 10 días por stress laboral en el año del supuesto acoso. Que la actora jamás pudo especificar en forma clara y concreta cuando se iniciaron las persecuciones, en que consistieron las mismas. Impugna planilla de liquidación, específicamente en cuanto al reclamo de diferencias salariales

fundado en el adicional de fondos previsto en el CCT 521/07, porque el pago del mismo se encuentra supeditado al cumplimiento efectivo de la tarea de manejo de fondo, y en el periodo reclamado 02/2015 a 02/2017, siempre fue liquidado dicho adicional, con excepción del mes de noviembre de 2017, que gozó de licencia anual ordinaria y licencias médicas justificadas e injustificadas, y por ello no corresponde su pago. Que también impugna días adeudados de LAR 2016 y de prop. LAR 2017, diferencia SAC prop. 1° semestre 2017, indemnización arts. 232, 233 y 245 de la LCT y por mobbing laboral. Impugna prueba documental. Ofrece prueba confesional y exhibición de documental, reconocimiento de firma y contenido, pericial caligráfica en subsidio, documental e informativa. Hace reserva del caso Federal. Solicita se rechace la demandada en todas sus partes con expresa imposición de costas a la accionante.-----

-----A fs. 213/214, se celebra la audiencia de conciliación. A fs. 217/221, la parte actora impugna prueba documental de la demandada y contesta traslado. A fs. 223, la parte demandada amplía prueba. A fs. 224, la parte actora amplía prueba. A fs. 228, la parte demanda impugna prueba. A fs. 232 la parte actora impugna prueba. A fs. 244/249, se dicta Sentencia Interlocutoria N° ** de fecha 04/05/2018. A fs. 253/255, se abre la causa a prueba. A fs. 263, la parte actora impugna documental. A fs. 492, se lo tiene al Dr. J.C.C. por renunciado al mandato conferido por el demandado. A fs. 509, se lo tiene al Dr. E.S.C., por presentado en nombre y representación de la demandada. A fs. 523/524, Secretaria informa sobre el vencimiento del término de prueba y prueba pendiente de producción. A fs. 562, se fija audiencia a los fines del art. 88 del NCPT. A fs. 600, se celebra la audiencia de alegatos, presentados por la parte demandada a fs. 584/586 y por la parte actora a fs. 588/599. A fs. 601, se agrega dictamen fiscal N° ***/19. A fs. 602, se llama autos para Sentencia. A fs. 612, se agrega contestación de oficio de OCA -fs. 603/611- y vuelven los autos para dictar sentencia.-----

Y CONSIDERANDO: -----

1 - Que, de acuerdo a como queda trabada la litis, las partes coinciden en la existencia de una relación laboral entre la actora y la demandada xxxxx SRL, en que la fecha de inicio de la relación laboral fue el 01/03/1999, que la tarea desarrollada por la actora era la de operaria de playa según el CCT

521/07, que se desempeñaba en una jornada laboral completa y en que el vínculo se disolvió por despido directo con invocación de causa efectivizado por la patronal mediante CD 17/2/17. Difieren, en cambio en la existencia de las causas en que se funda el despido, por lo que difieren en la procedencia de todos los rubros reclamados, incluidas el pedido de diferencias salariales al impugnar la planilla. Difieren también, en que haya existido mobbing laboral, que justifique el reclamo de daño moral.-----

Así las cosas y antes de ingresar en el análisis de fondo, dejaré sentado con meridiana claridad, que el presente fallo lo realizaré con perspectiva de género, porque, no solo es obligatoria para la suscripta según lo dispuesto en los arts. 14 bis y 31 de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional art. 75 inc. 22 que son fuente de Derecho objetivo, tales como: la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, sino porque expresamente la trabajadora denuncia haber sido víctima de mobbing laboral, no solo por su condición de mujer, sino de madre soltera de dos niños con discapacidad, y por ello encontrarse en un estado de mayor vulnerabilidad, que un trabajador medio.-----

Las convenciones que cito, son las que motivaron el dictado de las leyes 23.592 que prevé en su art. 1 “que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”. Y la Ley 26.485, cuyo objeto es promover y garantizar: a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; 1947) e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; f) El acceso a la justicia de las mujeres

que padecen violencia; g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.-----

Asimismo mencionaré solo un concepto (pues existe extensa doctrina relacionada al tema) sobre la violencia laboral, en razón de que la actora aduce tal situación: a partir del análisis de los distintos fallos sobre acoso laboral, hemos encontrado que la multivocidad de conceptos relacionados con el acoso laboral (mobbing, acoso moral, Boxing, bullying) se refleja en la falta de tipificación de figuras que tienen un mismo disparador en común, la violencia. Se entiende por esta al comportamiento deliberado que provoca o puede provocar daños físicos o psíquicos a otros seres. Se pueden mencionar tipos de violencia (sin describir): directa, psíquica, sexual, de género, esporádica o continua, laboral. Esta última abarca toda acción, omisión o comportamiento que tiene por objeto provocar - directa o indirectamente - un daño físico o psicológico a la persona trabajadora. La violencia en el trabajo quiebra la funcionalidad del lugar de trabajo y cualquier acción que se adopte contra ella se inserta en el desarrollo organizativo de una buena empresa. -----

Por otra parte, tanto en el caso de discriminación como, en el acoso en el ámbito laboral encontramos un importante componente de violencia; en el primero de ellos, la propia que se deriva del avasallamiento de los derechos fundamentales de la persona y del intento de excluirla o segregarla por el mero hecho de pertenecer a una determinada categoría. En cambio, en el segundo, la que se exterioriza a través de una conducta abusiva, comportamientos, palabras, actos gestos inapropiados que tienden a descalificar, anular, desintegrar y/o desestabilizar a la persona del trabajador, con la clara finalidad de expulsarlo del puesto de trabajo, quien recurre a esta modalidad de trato en el ámbito laboral, en general, esgrime una situación de mayor "poder" respecto del sujeto pasivo de ella. En tal sentido se sostuvo que "...sobre la salud, pueden exteriorizarse, desde alteraciones significativas en la integridad psicofísica del trabajador, con manifestaciones en su esfera neuropsíquica, hasta insospechadas gradaciones depresivas, que... autorizan a considerar como hipótesis de máxima la posibilidad del suicidio de la víctima, con innegable nexo causal con las hostiles

condiciones de trabajo. Es que a la clásica separación de agentes de riesgo ocupacional (químicos, físicos y biológicos) cabe agregar la existencia de condiciones de trabajo nocivas, en un marco de degradación deliberada, caracterizadas por imponer sobrecarga física o psíquica, potencialmente dañosa al organismo de los trabajadores expuestos (riesgos psicosociales). Las consecuencias sociales, por su parte, no le van en zaga a aquéllas, provocando generalmente un fuerte ausentismo (síndrome de reintegro), prolongadas licencias, repercusión en el ámbito familiar, y, como se ha visto, eventual renuncia al empleo y en casos, la autoeliminación física de la víctima... Estas discrepancias, en nuestra opinión, son zanjadas por la nueva normativa referida a la protección integral de las mujeres frente a todas las formas de violencia, incluida la laboral, ley 26.485. (Dobarro, Viviana Mariel. Daños en el Contrato de Trabajo. La Violencia Contra la Mujer en el Ámbito Laboral. Flagelo que Ocasiona Daños Múltiples y de Diversa Índole. El Nuevo Régimen Legal Argentino. Publicado en: Jurisprudencia Argentina. Cita Online: 0003/402347).--

Y con relación a la prueba mencionaré lo expresado por la doctrina cuando se refiere a un hecho discriminatorio, pues como se dijo, la discriminación es una forma de violencia y por ello lo establecido con relación a ello resulta aplicable al caso. Como ser que si bien cabe al trabajador la carga de la prueba de que el acto que invoca es discriminatorio, la doctrina opina que se da una situación similar a lo que ocurre en materia civil, en que se admite las llamadas “cargas dinámicas” y por aplicación de un elemental principio de buena fe, le exige a un demandado una cierta explicación de que el actor imputado se ha debido a causas que no revisten ese carácter. Ello no implica invertir la carga de la prueba, ni de exonerar de ella a la actora, que tiene que acreditar los elementos de juicio para convencer de la razón que le asiste en su pretensión. Al demandado solo le cabe aportar “algo” al debate que por lo menos, lleve al convencimiento de que, de su parte, no ha habido discriminación contra la actora, y así quede aclarado la razón de que la diferencia de trato no se debió a una simple violación del derecho a la igualdad que tenía la otra parte, sino a una de carácter objetivo, que hace que en los casos comparados no hubo una igualdad de circunstancias. Por lo tanto no se trata de una carga de la prueba, sino de la obligación (fundada en el deber genérico de buena fe y lealtad procesal) de acreditar elementos de

juicio para demostrar - frente a la prueba en contrario - que no se incurrió en un comportamiento ilícito, máxime cuando los elementos de juicio aportados por este son relevantes para acreditar las razones que legitiman su conducta. (Doctrina Consultada - Sistema Erudito Prácticos Legis - pag. 44/44, Ley de Contrato de Trabajo comentada y Concordada - Tomo I - Antonio Vázquez Vialard y Raúl Ojeda - paginas consultadas 239/248).- En congruencia de ello la CSJN dictó el fallo Pellicori.---

En ese marco analizaré el presente caso, y en la tarea de dictar sentencia, y detallar la prueba que se valora, resolveré como primera cuestión las impugnaciones que efectúa a fs. 209 la parte demandada a la prueba documental acompañada por la parte actora. Sobre la impugnación a las exposiciones policiales, certificados de trabajo y certificación de servicios y remuneración, copia de conversaciones de WhatsApp, certificado de discapacidad, carnet de transporte, partidas de nacimiento, recibo N°***** e historia clínica, con fundamento que es inexistente el ofrecimiento, porque en el libelo de demanda y al desarrollar el acápite de prueba no las ofreció, no resulta de recibo, toda vez que la prueba documental fue acompañada con el escrito obrante a fs. 88 y dentro del plazo establecido por el art. 71 del NCPT, y si bien no se la detallo, lo cierto es que de la misma se corrió traslado y por ello, no se vulneró el derecho de defensa en juicio en modo alguno. Con respecto a las impugnaciones sobre las exposiciones policiales de fecha 07/03/2016, 14/02/2017 y 13/02/2017, fundadas en el hecho de que no emanan de su mandante y constituyen una mera declaración unilateral de la actora, tampoco resulta de recibo, porque como lo reitero siempre, el hecho de que la documental no emane de la parte, no es a mi juicio un fundamento valido para quitarle validez a un documento, y refuerzo ese pensamiento porque estimo que de admitirse tal argumento implicaría impedir introducir al proceso prueba conducente para la resolución del litigio; y con relación al segundo argumento este alude a una cuestión de fondo a dilucidar y si bien como señala la parte se trata de una declaración unilateral ello no es óbice para valorar el documento, sobre el cual digo, tendrá relevancia en conjunto o en la medida que otra prueba acredite lo allí expresado. Igual suerte corre la impugnación que se realiza al informe psicológico de fecha 09/05/2016, porque lo expresado no constituye en sí misma, una impugnación, sino una valoración

de la prueba, sumado al hecho que ese instrumento fue reconocido a fs. 518 vta.

En cuanto al cuestionamiento de los certificados de discapacidad, partidas de nacimiento y carnet de transporte, por no emanar de su parte, dicho argumento ya fue desarrollado y a esos fundamentos me remito. Asimismo, considero oportuno señalar que la impugnación resulta contradictoria porque en su escrito de responde, la parte demandada afirma que jamás negó la existencia y condiciones de salud de los hijos de la actora. También impugna historia clínica de fecha 08/09/2016, recibo de fecha 09/09/2016 y certificado emitido por el Dr. S.B. de fecha 28/09/2016, por no emanar del demandado, argumento que ya fue tratado y al me remito por lo que deben rechazarse la impugnación. Asimismo, a fs. 520, el Dr. S.B., reconoce firma y contenido del certificado por el emitido. ----

Distinta solución corresponde, a la impugnación efectuada sobre conversación telefónica de WhatsApp, toda vez, que la incidentista cuestiona la fecha cierta y veracidad de dicho documento - copia simple de una supuesta conversación - y como la parte oferente no produjo prueba que dote de validez dicho documento - tales como prueba informativa o reconocimiento-, la impugnación resulta procedente y corresponde descartar la valoración de dicho documento.-Resuelto ello, corresponde tratar la impugnación formulada por la parte actora, de la documental ofrecida por la demandada, negando contenido y firma de todas las notificaciones, planillas, informes y cierres de turno, notas DIL, informes de tareas en el turno 1 de fecha 26/04/17 y 4/5/17, memorandos, planillas de turnos y de asistencia, como asimismo control de ingreso y egreso, acompañados por la demandada, alegando a que jamás llegaron a conocimiento de la actora. A los fines de resolver corresponde diferenciar entre documental que se le atribuye a la actora, sobre la cual la misma reconoce su firma en audiencia de absolucón de posiciones de fs. 320 -posiciones 3 y 4- y audiencia de reconocimiento de firma y contenido de fs. 323, a las cuales me remito en honor a la brevedad, y diré que habiendo reconocido dichos documentos personalmente la actora, la impugnación sobre dichos documentos queda sin materia. Respecto a los documentos, que la actora desconoce la firma y contenido en la referida audiencia, a saber planilla de turno de fecha 26/01/2016 y 25/04/2016, siendo que la demandada no produce la respectiva pericial y ante su desconocimiento,

corresponde hacer lugar a la impugnación formulada por la actora sobre dichos documentos.-----

Respecto a la documental acompañada por la demandada y que no se le atribuye a la actora, el desconocimiento no resulta de recibo atento a que no esgrime los motivos o causas que restan valor a dichos documentos, es decir se efectúa en términos generales, por lo que corresponde rechazarla y valorar los documentos con el resto de la prueba. Ello también es así, toda vez que el hecho de que la documental no emane de la parte o haya participado en ella, no es fundamento válido para impugnar, porque de ser así implicaría negar introducir al proceso prueba conducente para la resolución del litigio de manera genérica.-----

Resuelto ello, la prueba documental aportada por las partes que se valora es la siguiente: fs. 12-100 comunicación de suspensión de fecha 25/02/16; fs. 13-38-42, exposición policial; fs. 14/16 (16 sanción 4/5/16) - 43/49 - 50/71 - 103/108 - 117/118- 131/144, TCL, CD y acuse de recibos; fs. 17-24/26-30-32/33-122/129, certificados médicos; fs. 18, informe psicológico; fs. 19/20-28/29-34/37, certificados de discapacidad; fs. 21-27, actas de nacimiento; fs. 22, historia clínica; fs. 23, recibo -pago de cirugía-; fs. 31-130, comunicación de vacaciones; fs. 72, liquidación final -DIL-; fs. 73/86, certificación de servicios y remuneraciones; fs. 99, comunicación de nueva metodología de trabajo; fs. 101-110, planilla de rendición; 102, informe de cierre de turno; fs. 109-116/117; nota a la DIL; fs. 111/116, informe de tareas; fs. 119/120, memorando; fs. 121, comunica no recepción de certificado; fs. 145, planilla febrero 2017; fs. 148, ticket de depósito; fs. 149, recibo de liquidación final; fs. 150-153/156-162/165-171-173-175-177-180/181-183-185-187-189-191/192, recibos de haberes; fs. 151/152-157/161-166/170-172-174-176-178/179-182-184-186-188-190/193; planillas de asistencia; fs. 222, comunicado de suspensión.-----

Se recepta la siguiente prueba informativa: - Colegio Médico de la Provincia (fs. 431/489); ANSES (fs. 496), Correo (fs. 567/571), OCA (fs. 603/611).-----

Se receptan las siguientes audiencias testimoniales: V.R. (fs. 327/328); H.B. (fs. 329/333); S.M. (530/531).-----

-----Se receptan las siguientes audiencias testimoniales y reconocimiento de

firma y contenido: Lic. S.O. (fs. 517/518); M.M. (fs. 294/297); A.P. (fs. 298/300); E.G. (fs. 301/303); V.G. (fs. 304/305); M.M.R. (fs. 306/307), D.P. (fs. 550/552).--

Se receptan las siguientes audiencias de reconocimiento de contenido: Dr. R.R.: a fs. 519, Dr. G.C.; a fs. 308, Dr. S.B.: a fs. 520; S.Q. (fs. 548); G.C.P. (fs. 549).-

A fs. 291/294, se celebra exhibición de LRU y demás documentación laboral del Representante Legal de la demandada, a la cual comparece el representante de la demandada L.C. y exhibe: A) LRU del personal de la empresa por el período de febrero 2015 a Febrero 2017 consta LRU de hojas móviles rubricados por ante la DIL en el que figura la actora bajo el legajo número 03 como operaria de playa mensualizada con fecha de ingreso el 01/03/1999 por el mes de febrero de 2015 se le abona un sueldo básico de \$ 7.901, presentismo 8%, manejo de fondos 8%, horas nocturnas 96 por \$95,04, feriado nacional 2 \$632,08 y antigüedad de 15 años \$2370,30, mes de marzo de 2015 sueldo básico de \$1053,47, presentismo \$84,28, manejo de fondos 84,28, horas nocturnas 1 por \$0,99, vacaciones 28 días \$8,849,12, antigüedad de 16 años \$2,528,32. Punto B) Tarjetas de asistencia de reloj electrónico en el que se exhiben por la actora las correspondientes a Febrero 2015 a Diciembre 2015 y Enero 2016 a Septiembre de 2016. Consta en la tarjeta del mes de enero de 2016 lo requerido en cuanto a los días 20 y 26 figurando registro del día 20 con ingreso a horas 13:19 y sin fecha de egreso, en cuanto al día 26 ingreso a hora 21:12 y egreso a horas 05:49 del día 27. Asimismo se exhibe tarjeta del mes de abril de 2016 constando el día 25/04/16 ingreso a horas 23:00 y egreso a horas 08:02 y el día 26/04/16 no consta registro de asistencia, finalmente consta agregada a fs 151 y Vta de auto tarjeta de asistencia correspondiente al mes de febrero 2017 cuyo original obra en caja fuerte del juzgado constando ingreso los días 12 y 13 de febrero de 2017 a horas 08:00 sin registro de hora de salida. Planilla de turno correspondiente a los meses de Febrero/ Marzo 2015, Mayo a Diciembre 2015 y enero y febrero del 2016 correspondiente a todos los trabajadores dependientes de la demandada. Entre ellos se identifica a la actora cumpliendo al igual que sus compañeros turnos rotativos en turno tarde y mañana por los meses de enero, marzo, mayo, en junio cumple dos días turno noche, en julio cumple cuatro días turno noche ídem en agosto, ídem octubre, noviembre de igual

manera como así también en el mes de diciembre. En los meses de enero y febrero 2016 la actora continua con horarios rotativos cumpliendo turno noche, en cuanto al mes de febrero de 2016 la actora consta con cruces pintadas en verde desde 01 al 24 de febrero 2016, turno mañana el 25 de febrero 2016 y borrado con corrector el resto del mes; C) Se exhibe la planilla de rendición de turnos correspondiente a los días 20 y 26 de enero del 2016 y 25 y 26 de Abril de 2016 las cuales atento a la complejidad de las mismas las partes acuerdan adjuntar copias para un mejor análisis de las mismas en el momento procesal oportuno. D) Se exhibe Contrato social de fecha 20/03/1996 en el que consta como socios el Sr. L.C., L.A.P y J.D.B. inscripto por ante el RPC bajo tomo ** escritura ** fojas N° ***/*** con fecha 23/08/96. Se exhibe asimismo constancia de transferencias de cuotas sociales del Sr L.A.P. a J.D.B. en fecha 06/12/12 protocolizado en tomo 30 orden 107 folio 582/586 ordenado por sentencia del 28/08/03; Se exhibe sentencia del 26/09/12 en autos ***/12 " xxxxx SR.L c/ J.D.B. S/ resolución parcial s/ Exclusión social de la que surge que el Sr. L.C. es designado coadministrador con el Sr. judicial de la sociedad; se exhibe Sentencia **/14 dictada por el juzgado civil de 1º instancia de 1º nominación del 23/04/14 en los autos antes mencionado en la que se resuelve la resolución parcial del contrato social de xxxxx S.R.L se excluye al socio J.D.B. quedando como único socio el Sr. L.C.; finalmente se exhibe contrato de modificación de contrato y sesión de cuota sociales de fecha 26/05/15 por el que el único socio de xxxxx S.R.L Sr. L.C. cede cuotas sociales a la Sra. M.E.S. Queda protocolizada en el tomo ** Orden *** folio N° *** a *** del RPC., cuyas copias se agregan a fs. 334/425 de autos. Acto seguido se recepta la audiencia de reconocimiento de firma y contenido y se procede a exhibir al Sr. L.C., la documentación reservada en caja fuerte, consistente en fotocopias de planilla de la firma "xxxxx", de fecha 14/02/17, la cual no obra en las constancias de autos, preguntando al representante sobre si reconoce la documentación exhibida, manifiesta: son las que corresponden a la empresa pero están incompletas, que tiene unas escrituras ilegibles, que no identifica ni reconoce y que no corresponde a las fechas solicitadas por la parte actora.-----

A fs. 320/324, se celebra audiencia confesional ofrecida por la parte demandada, a la cual comparece la actora S.A.B., y responde que es cierto que: que sus

tareas como empleada de la firma xxxxx SRL siempre consistieron en la atención y expendio de combustible al público; que su tareas como empleada era la elaboración de la pertinente planilla de cierre de turno, que la planilla de cierre de turno le permite a la empresa conocer cuál es la cantidad de combustible y lubricantes que debe facturar al final del turno; que en fecha 23/07/2015 la empresa le notificó en forma personal y escrita la modalidad y requisitos que debía cumplir la planilla de cierre de turno; que si un trabajador elabora en forma deficiente la planilla de turno consignando de forma errónea u obviando la cantidad de combustible y lubricantes vendidos le genera un problema operativo a los compañeros del turno siguiente y a la empresa; que la sanción que se le aplicó el veinticinco (25) de febrero de 2016 le fue notificada cuando retornó de sus vacaciones; que los Sres. J.H., S.Q. y la Sra. G.C.P. se encontraban presentes cuando ella se retiró del lugar de trabajo el día 26/04/2016, aclara que ellos estaban en el turno, pero hizo la planilla y ese día no había sistema y ya estaba fuera de horario y G.C.P. que es la secretaria de L.C., no podía comunicarse para que le arreglen la computadora, pregunto si se podía retirar y le dijo que si, que se vaya tranquila porque ya lo iba a ver ella; que nunca presentó en la empresa certificados médicos expedidos por S.B., contestando que no son ciertas las demás posiciones. Seguidamente se recepta exhibición de documentación laboral, ofrecida por la demandada. Seguidamente se celebra audiencia de reconocimiento de firma, ofrecida por la parte demandada, y se le exhibe la documentación original reservada en Caja Fuerte consistente en: recibos de haberes de períodos de Febrero de 2015 a Enero de 2017 agregados a fs. fs.149, 150, 153, 154, 155, 156, 158, 160, 162, 164, 165, 167, 169, 171, 173, 175, 177, 180, 181, 183, 185, 187, 189, 191, 192, notificación de fecha 23/07/15 obrante en autos a fs. 99, planilla de turno de fecha 26/01/16 obrante en autos a fs. 101, planilla de cierre de turno de fecha 25/04/16 obrante en autos a fs. 110, memorando N° **/2012 de fecha 14/11/12 obrante en autos a fs. 119 y notificación de vacaciones de fecha 20/09/16 obrante en autos a fs. 130 a lo que la absolvente DICE: Que reconoce el contenido y la firma de los recibos desde Febrero 2015 a Diciembre de 2016, Enero 2017 reconoce la firma inserta como de su puño y letra firmado en disconformidad y Febrero 2017 liquidación final reconoce como de su puño y letra la firma, reconoce la firma inserta en la notificación de fecha 23/07/15, no reconoce como de su puño y letra la firma

inserta en la planilla de turno de fecha 26/01/16, no reconoce su firma en la planilla de cierre de turno de fecha 25/04/16, reconoce como de su puño y letra la firma inserta en memorando 02/2012 de fecha 14/11/12, reconoce de su puño y letra la firma inserta en notificación de vacaciones de fecha 20/09/16 y notificación de suspensión.-----

-----Finalizado el análisis de la prueba, corresponde resolver la controversia principal de autos que es el distracto, y al respecto reiterare como lo hago en cada fallo, lo dicho por la doctrina sobre el mismo. Esto es, que es un acto unilateral del empleador o del trabajador, recepticio ya que se torna eficaz desde el momento que llega al conocimiento del destinatario y extintivo porque desde que es recibida la notificación, los efectos del contrato cesan para el futuro y ninguna de las partes puede invocar hechos posteriores para justificar la medida. No existe ruptura automática del contrato de trabajo: es imprescindible la expresión de voluntad concreta de alguna de las partes de disolverlo. El despido una vez notificado a la otra parte se transforma en un acto jurídico consumado, por lo tanto no resulta admisible su retractación o revocación unilateral (Grisolía - Régimen Indemnizatorio del Contrato de Trabajo - Pág. 38, 41 y 45).-----

Que son requisitos de forma conforme la LCT que la denuncia del contrato sea por ESCRITO, y que en la misma se expresen claramente los hechos que la motivan a los fines de preservar el principio de buena fe que debe regir entre las partes aún al tiempo de la extinción del vínculo y con el fin de dar certeza e información acerca de los motivos en que el trabajador o empleador, en su caso, funda la decisión de extinguir el contrato.-----

En el caso particular de autos, como ya señale las partes coinciden en que el vínculo se disolvió por despido directo con invocación de causa mediante CD de fecha 14/02/2017 (agregada a fs.45) cuya recepción ocurrió el 17/02/2017, según informe de fs. 603, por lo que corresponde determinar cómo real fecha del cese del vínculo el 17 de Febrero de 2017.-----

Establecida la fecha de cese, y ante la invocación de causas de que justifican el despido, se debe analizar si en el caso particular la parte demandada prueba la existencia de las mismas ya que conforme art. 242 de la LCT, impone a quien invoca, la carga de acreditar la existencia de un incumplimiento de las

obligaciones por la parte que configure injuria en su perjuicio, de tal gravedad que no permita la prosecución del vínculo existente. Y conforme lo dispuesto en el art. 243 - Principio de invariabilidad - dicha prueba debe ceñirse a la causal expresada en la comunicación de denuncia.-----

La doctrina y jurisprudencia tienen dicho que la valoración de la injuria debe realizarla el juzgador (art.242 LCT), teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad los cuales son definidos de la siguiente manera: causalidad: se refiere a la justa causa a que se alude en el art. 242 de la LCT, la cual se configura cuando el hecho por sus características, su naturaleza o su gravedad resulta de tal carácter que no consiente la prosecución de la relación objetiva y subjetivamente. Este incumplimiento puede ser responsabilidad de cualquiera de las partes, en cuyo caso el agraviado queda habilitado para ejercer sus facultades resolutorias. La gravedad del incumplimiento contractual debe resultar “objetivamente” del hecho cualitativa o cuantitativamente considerado. La proporcionalidad: se refiere a que la reacción del injuriado tiene que ser adecuadamente proporcionada al incumplimiento, de manera que la denuncia parezca razonablemente justificada, o adecuada a su objetiva gravedad. Por ello se requiere como condición de fondo que en ciertos casos antes de ejercer las facultades resolutorias se intime a dar cumplimiento a la obligación en mora. En caso contrario el denunciante quedará como si hubiera extinguido el contrato sin justa causa. Oportunidad: se refiere al tiempo en que debe ejercerse el derecho a denunciar por justa causa. El afectado debe ejercer su derecho (facultad rescisoria) en un tiempo razonable, que actúa en los hechos como un verdadero plazo de caducidad. En efecto si la reacción del injuriado no se manifiesta coetáneamente con el incumplimiento contractual, aparecerá como consentida, con lo cual pierde su aptitud para ser articulado como causal legítima de denuncia. Con ello se pretende impedir la alegación de hechos remotos que en su momento no provocaron reacción alguna como legitimantes de una denuncia actual. La ley no establece un plazo cierto de caducidad, a pesar de lo cual la doctrina y la jurisprudencia han señalado su existencia, subrayando que la oportunidad de la denuncia debe inferirse razonablemente de las circunstancias concretas del caso, de manera que se advierta la contemporaneidad entre el hecho de la denuncia y la injuria que le

sirve de antecedente. Caso contrario, la reacción aparecerá como extemporánea, es decir, inoportuna, razón por la cual la denuncia aunque sea válida, carecerá de los efectos que le atribuye el art. 242 de la LCT en relación a las obligaciones indemnizatorias y en consecuencia el trabajador denunciante no tendrá derecho a recibir suma alguna por el despido indirecto. (Tratado del Derecho del Trabajo - Vázquez Vialard Tomo V - pag. 357/367).-----

La jurisprudencia es uniforme, en requerir que la contemporaneidad no impone una absoluta inmediatez, sino una prudencial proximidad en el tiempo que relacione la falta o el conocimiento de la falta y la sanción. Así ha dicho que: Para que el despido resulte justificado, además de que la medida rescisoria esté en proporción con el incumplimiento contractual atribuido al trabajador, es necesario que haya sido adoptada coetáneamente, vale decir que debe haber contemporaneidad o inmediatez entre el incumplimiento y la reacción de la parte afectada por la injuria. Si bien no existe una norma que establezca la caducidad del derecho para invocar incumplimientos anteriores, el lapso que media entre el conocimiento de hecho y la declaración de despido no puede ser muy prolongado. La relación cronológica entre el hecho que lo provoca y el distracto no es matemática ni fija, sino que depende del tiempo necesario para conocer cabalmente los hechos. Quien deja transcurrir un lapso prolongado sin denunciar la relación, esta demostrando implícitamente la inexistencia de un motivo suficiente serio él, susceptible de hacer subjetivamente imposible - y objetivamente exigible - la continuación de la relación..." (CNac. A. Trab., Sala III, 11-12-2008, G., M.A.M c/ Fundación Argentina) "...el requisito de contemporaneidad se verifica cuando el despido se comunica inmediatamente luego de conocida la injuria o en un lapso suficientemente breve según las circunstancias de cada caso concreto..." (CNac.Trab. Sala V, 31-3-2009, Flores, María E. c/ Elit S.A).-----

En base a ello y la prueba detallada, determinaré si la patronal las acredita y en su caso si son de tal entidad que justifiquen la disolución del vínculo. La parte demandada invocó en la carta documento de despido (fs. 128) lo siguiente: "... atento a que el día trece (13) de febrero de 2017 a hs. 10:00 aproximadamente y en ocasión de mantener una reunión con el personal de playa convocado a fin de informarles que la empresa se encontraba temporal y extraordinariamente

afectada por la falta de personal, circunstancia esta, motivada por el hecho de que varios empleados se encuentran gozando de la licencia anual obligatoria, francos de servicio y/o licencias médicas, por lo cual se forma parte de su turno diario, a fin de poder cubrir entre los empleados que forman parte del equipo de trabajo, durante un lapso de una semana como máximo una franja horaria de dos horas diarias que serían correctamente abonada como hora extra con el pertinente recargo si así correspondiere, so pena de que la empresa se viera impedida de comercializar combustible en dicho periodo. Que ante dicho requerimiento y en frente de sus compañeros, Ud. se negó en forma rotunda e irrespetuosa ante el gerente de la empresa Sr. L.C. realizando en uso de un elevado tono de voz manifestaciones impropias y carentes de todo sustento fáctico ya antecedentes que lo justifiquen, tales como Uds. pretenden esclavizarnos, Ud. me persigue, esto es una persecución personal de Ud. en mi contra, yo solo trabajo ocho horas y nada más, si necesitan cubrir horas contraten personal, Ud. es un atorrante, etc., para luego proceder a retirarse intempestivamente de su lugar de trabajo haciendo abandono de tareas. Asimismo, el día 14/02/2017 a las 08:00 Ud. se presentó en sede de la empresa a cumplir funciones y ante la advertencia de que debía retirarse hasta tanto se determinara las sanciones a aplicar, ud. comienzo a proferir insulto en contra del Sr. L.C. en elevado tono de voz tales como explotador, atorrante, etc, en frente de los empleados del sector shop. La conducta por ud. demostrada, claramente importa un obrar contrario a los deberes de respeto, diligencia y cooperación y buena fe -lealtad, previstos en el capítulo VII de la LCT y constituyen un hecho de extrema gravedad que fue exteriorizado en presencia del resto del personal dependiente y de clientes de la empresa. En orden a que los antecedentes disciplinarios por Uds. detentados y que justificaran la aplicación de sanciones de suspensión por treinta días durante los últimos doce meses, circunstancia esta que impide disponer sanciones de igual naturaleza (la cual correspondería, como parámetro mínimo, ante la gravedad de los hechos) so pena de violar lo normado en el Art. 220 de la LCT, sin perjuicios de lo cual los hechos expuestos precedentemente, constituyen en forma autónoma e independiente incumplimientos de gravedad tal que impiden proseguir con la relación laboral. Por ello comunico que, por las causas antes expuestas, procedemos a despedirla con justa causa conforme lo habilita el art. 242 de la LCT a partir de

la fecha, siendo la extinción del vínculo producto de su exclusiva culpa y responsabilidad. Liquidación final y documentación laboral a su disposición en sede de la empresa en plazo de ley. Transcurrido el mismo le serán depositadas ante la Dirección de Inspección Laboral, pabellón N° 13, CAPE a fin de que proceda su oportuno retiro. Queda debidamente notificada.”-----
-----De lo que desprende que las causas invocada por la patronal e imputadas a la actora son: “a) obrar contrario a los deberes de respeto, diligencia y cooperación y buena fe -lealtad-, b) abandono de tareas y c) que los antecedentes disciplinarios que tenía la actora le impide disponer sanciones de igual naturaleza”.-----

Estas causas deben analizarse a la luz de lo dispuesto en la LCT y CCT aplicable al respecto: art. 63. -Principio de la buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo. Art. 89. -Auxilios o ayudas extraordinarias. El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa. Art. 203. -Obligación de prestar servicios en horas suplementarias. El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.-----

A su vez, se puede caracterizar el principio de Buena Fe según la doctrina que comparto: “como un verdadero principio jurídico fundamental del derecho del trabajo, que como tal informa la totalidad del ordenamiento jurídico. Es un principio rector de la actuación de las partes del contrato de trabajo ya que es un requisito indispensable para que la relación pueda desarrollarse en forma armónica, permitiendo que cada una de ellas pueda cumplir con sus obligaciones. En efecto, en el contrato de trabajo particularmente el principio de buena fe tiene una significación muy especial ya que la relación obrero patronal es una típica relación humana y como tal necesita -para su viabilidad- de la confianza y lealtad recíproca de las partes, quienes deben actuar de buena fe”.

“Durante la ejecución es naturalmente el momento donde existen más ocasiones de demostrar la confianza y lealtad. Corresponden a la figura genérica del buen trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo -entre otras las siguientes acciones: actuar con diligencia y colaboración prestando servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características del empleo; Observar los deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas; observar las ordenes instrucciones que se le impartan respecto del modo de ejecutar el trabajo; Conservar el instrumento o útiles que se le provean para la realización del trabajo; No realizar negociaciones por cuenta propia o ajena que pudieran lesionar los intereses del empleador; prestar auxilios o ayudas extraordinarias que se le requieran en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa; dar aviso oportuno de la enfermedad o accidente que le impida concurrir a trabajar; intimar al empleador antes de considerarse en situación de despido indirecto, reclamando por ejemplo el cumplimiento en los caso de falta de pago de la remuneración.” A su vez, ambos principios buena fe y colaboración se encuentran interrelacionados, atento a que este último califica al primero: “en tanto las partes no se limitan al mero cambio de trabajo por remuneración, sino que están comprometidas con un proyecto común, la obtención de bienes y de servicios. Su actuar debe ser de cooperación en la obra común sintiéndose participes de la comunidad laboral que integran.” (MARIO E. ACKERMAN - MIGUEL ANGEL MAZA, Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Rubinzal Culzoni Editores, Pag. 295, 297 y 299).-----

En ese marco, analizare si las conductas reprochables que se le endilgan a la trabajadora se prueban y configuran, tales como negarse a realizar dos horas extras por día durante una semana, propinar insultos al gerente lo que se traduce, en términos de la demandada en falta de colaboración, buena fe, respeto y abandono de trabajo. -----

De lo relatado en la CD de despido, surge que el hecho principal endilgado por la patronal, fue que la trabajadora se negó a realizar dos horas extra por día por el plazo de una semana en reemplazo de sus compañeros, quienes según los dichos de la patronal estaban de licencia - vacaciones, medicas - en dicho periodo, sin embargo del escrito de contestación de demanda advierto una

manifiesta contradicción con lo allí expresado, por cuando al responder expresa y reconoce que “lo real y cierto es que durante el mes de marzo de 2017, la empresa se vio afectada excepcionalmente por el goce de licencias de distintos tipos por parte del plantel de personal, cuyos plazos eran realmente exiguos como para justificar la contratación de personal vario, para cubrir las mismas”, afirmación que concuerda con la posición decimocuarta del pliego de posiciones de fs. 318 vta., redactada en los siguientes términos: “para... que en fecha 13/02/2017 el Sr. L.C. les solicito a todos los empleados en la playa de la estación de servicios que colaboraran con la empresa demandada trabajando dos horas extras diarias durante el mes de marzo de 2017 abonándoles las mismas”, que importa un reconocimiento del hecho a que se refiere - art. 411 CPCC y 140 NCPT -. Ello demuestra que el demandado no prueba el hecho endilgado a la actora, esto es, negarse a cumplir dos horas diarias por una semana, sino por el contrario en autos se prueba que la patronal lo que exigió a la trabajadora no fue el cumplimiento de dos horas diarias por una semana, sino por un mes - marzo de 2017 -. Exigencia que a su vez es contraria al ordenamiento jurídico aplicable, en cuanto al límite máximo de horas por jornada y semanales, como así también de horas extraordinarias, conforme lo establece el art. 44 del CCT 521/07 que remite a las leyes 11.544 y 20.744 y decreto 484/200 que establece en 30 horas la cantidad máxima de horas suplementarias mensuales. En este caso, la exigencia de la patronal era que la trabajadora cumpliera 12 semanales y 48 horas mensuales, lo que me lleva abiertamente a concluir que resulta ilógico que la patronal se considerarse injuriada por la actora, al negarse a cumplir dos horas adicionales durante un mes.-----

Asimismo, y no obstante lo analizado, se debe añadir, que la patronal no probó la existencia de una situación extraordinaria, un peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa (art. 89 LCT), ni tampoco acredita el peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o las exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa (art. 203 LCT), que tornen irrevocable la obligación de prestar asistencia y colaboración a la trabajadora. Siendo ello también así, porque la licencia de otros empleados, no es una “exigencia excepcional”, pues el goce de licencia reviste carácter

cíclico y habitualidad, del que gozan todos los empleados por ley, por lo menos una vez al año. -----

En consecuencia concluyo, la conducta endilgada a la trabajadora - falta de colaboración - no se encuentra configurada y por ende no le es reprochable, y teniendo en cuenta la relación de ese deber con el de buena fe, entiendo que al no estar violentado el primero tampoco se infringe el deber de buena fe.-----En cuanto a la falta de respeto también endilgada a la trabajadora, diré que la prueba relevante sobre este punto son las testimoniales que a continuación detallo: “a mí me conto el chico que falleció J.H. que cuando ella quiso tomar el turno el dueño de la estación L.C. no la dejó y que el Sr. Le grito en la playa que se vaya que era una inútil dentro de la playa delante de todos; este Sr. L.C. cuando yo trabajé ahí la trataba mal a ella, tenía siempre malos tratos para con ella; un día vino y le tiro las llaves del baño al piso para que las levante, humillándola delante de la gente y así fueron muchos actos de él ejerciendo violencia hacia ella... jamás -la Sra. S.A.B. incurrió en actos impropios- siempre agachando la cabeza ante las defenestraciones que le hacia este Sr. L.C. dueño de la estación, lo sé porque fui participe en varias situaciones en el que este hombre la agredía verbalmente sin importar el daño que cometía... infinidades de veces tenia estos actos el dueño de la estación con S.A.B. de tratarla mal, de insultarla, no era solamente el mal trato también la insultaba con palabras que son irreproducibles y ella siempre agachaba la cabeza, nunca le respondió nada y a veces la podíamos ver con lágrimas en los ojos después de todas las denigraciones que le hacía pasar este hombre, lo sé porque presencié esos actos...” (M.M); “si vi malos tratos del dueño hacia la empleada, se dirigía mal hacia los empleados de la gente, siempre fue así con todos los empleados la Sra. S.A.B. se ponía colorada, nunca reaccionaba no sabía que decir, delante de la gente la trataba así...” (P); “ya no estuve yo como compañero pero si tengo entendido que si le habían despedido, lo sé por ella y mis compañeros, los malos tratos del Sr. L.C. ya venían hace rato para con mi compañera, un trato denigrante, la trataba mal delante de la gente... creo que había discutido, los malos tratos de él venían hace rato para con ella, ya no daba para más los malos tratos delante de la gente, tratos humillantes, pero cuando tuvo esa discusión en la que fue despedida yo ya no estaba trabajando, yo lo sé por ella... no, nunca vi algo malo de parte de

ella y eso que daba para contestarle por las humillaciones que recibía, siempre agachaba la cabeza..." (E.G.); "lo que yo vi ahí cuando fui a cargar gasoil que salió un Sr. La maltrato y le dije que no la maltratara porque a una mujer no se la trata mal y me respondió que no me metiera que él era el patrón y ahí le dije a ella que si quiere que yo le sirva de testigo le dejaba mi número de teléfono por cualquier cosa, ella se puso mal, se puso a llorar, después yo salí de ahí y le dije que se tranquilizara... en ese momento no -presencio gritos de parte de la trabajadora hacia el patrón-, después ya me fui, lo único que hizo ella en ese momento es ponerse mal y a llorar, que paso después de ese momento no lo sé porque ya me fui... fue en la playa en la parte de cargar gasoil, lo que salió gritando es que era una inútil que ni tendría que estar trabajando ahí y ahí es cuando ella se pone mal y empieza a llorar que es cuando yo le dije que se tranquilizara y le deje mi número de teléfono" (V.G.); "no, a ella nunca la escuché insultar, siempre yo la escuche hablar como una persona que tiene mucho respeto..." (H.B.). -----

De ello se desprende que quien infringió el deber de respeto fue la patronal y no la actora, tanto el día previo al despido, como así también durante el desarrollo de la relación laboral, siendo habitual por parte del empleador los malos tratos que dispensó tanto a la actora, como al resto de sus dependientes. Ello no obstante a lo declarado por el testigo S.M., que si bien contradice los dichos descriptos por los otros testigos, considero que esta declaración debe ser valorada con mayor estrictez, porque el testigo esta comprendido en las generales de la ley, y en este caso las declaraciones de otros testigos son a mi juicio de mayor peso porque también fueron compañeros de trabajo y por ende debilitan los dichos de M.M.-----

En lo que respecta al supuesto abandono de tareas atribuidas por la patronal a la actora, resulta relevante el testimonio de H.B., quien no solo era compañero, sino con quien compartía el turno el día en que se desencadenaron los hechos que tuvieron como origen el despido de autos. Declara: En ese caso, en ese día en el que salía a mi compañero de trabajar y yo entraba con S.A.B. a trabajar a la mañana, nuestro turno comenzaba a las 8 de la mañana, fue ahí cuando S.A.B. le hizo el reclamo por parte de ella a Don L.C., entonces él le dice en pocas palabras que vaya a trabajar, vuelva a la playa a atender porque en el

reclamo se en el lugar de la oficina donde estaba mi compañero que estaba dejando el turno. Yo justamente presencié eso porque fui a pedirle cambio a mi compañero que estaba saliendo del turno. Entonces S.A.B. le responde a don L.C. yo voy a volver a trabajar pero usted debería poner ayudante, porque nos matamos laburando y yo estoy de acuerdo con eso también porque en el horario que son las 12 del mediodía hasta las 15 también es mucha la gente que va a cargar y era mucho esfuerzo. De ahí don L.C. le dice nuevamente vuelva a la playa a atender o si no se va a su casa. S.A.B. ahí no recuerdo que bien que respondió, creo que le siguió reclamando lo mismo, entonces Don L.C. le dice bueno retírese a su casa nomas... recuerdo que Don L.C. lo hizo en tono muy alto, en forma muy enojado. De ahí yo no recuerdo si ella dijo usted me está corriendo y como que S.A.B. dudaba en irse y bueno al final se retiró de la estación. Con este testimonio se esclarece, que los hechos sucedieron de otra manera y no como lo relata la parte demandada en la Cd de despido, por cuanto el testigo da cuenta que fue la patronal quien le ordenó a la trabajadora que se retire, llegando esta última a dudar de hacerlo por miedo a perder la fuente laboral. -----

Y tal situación se condice con los hechos que suceden al día siguiente, cuando la trabajadora concurrió a trabajar y la demandada le impidió el ingreso, lo que provocó que la trabajadora intimara mediante TCL 14/02/17, requiriendo que le aclararan su situación laboral. Hechos que se desprenden de la contestación de demanda, por cuanto la accionada reconoce que la actora fue a trabajar, y no la dejaron prestar tareas porque “dispondría una supuesta sanción por los hechos del día anterior”.-----

Y con respecto al argumento de la demandada para justificar el despido, cuando aduce “imposibilidad de aplicar otras sanciones ante la supuesta falta cometida la actor”, estimo que el mismo deviene en improcedente, porque la actora no incurrió en ninguna conducta reprochable que amerite o justifique la aplicación de una sanción, y menos aún la decisión de disolver el vínculo. Además, en el hipotético caso que la actora hubiera cometido los hechos que aduce la parte demandada, la patronal pudo efectivizar una suspensión luego del 26/02/17 - art. 220 LCT - , dado que la primera sanción en el año 2016 fue impuesta el 25/02/16 según la documental aportada fs. 12 (=100) y la segunda en el mes de mayo fs.

16 (=118), máxime cuando la trabajadora en tantos años de labor, no fue pasible de otras sanciones, más que las detalladas. -----

Por último, y como una cuestión accesorio corresponde aclarar, que la demandada tampoco prueba lo alegado en cuanto a que el día en que le efectuó el requerimiento a la actora, se haya celebrado una reunión a las 10:00 hs., sino que por el contrario le comunicó y exigió la jornada suplementaria al momento en que la actora se prestaba a cumplir con su jornada habitual de trabajo. Ello surge palmariamente de lo declarado por H.B., que sostiene “no recuerdo haber asistido a ni que haya habido esa reunión mientras yo trabajaba”, como así también de la exposición policial de fecha 14/02/2017 -fs. 42 -, en la actora comparece en la fecha indicada ante la Comisaría Novena a horas 08:30, por lo tanto es materialmente imposible que hubiere emitido la reunión citada por la demandada a horas 10:00 en dicho día. Y si bien la exposición como dije es una manifestación unilateral, lo allí expresado se confirma con la declaración de H.B. y sumado a que ese documento goza de fecha -y hora- cierta, al ser labrado por un oficial público.-----

A mas de ello, diré que la exigencia de la patronal de requerir dos horas adicionales sin previo aviso, dadas las condiciones familiares y especiales de la trabajadora, implican a mi juicio un manifiesto abuso del “ius variandi”.-----

En consecuencia de lo expuesto, concluyo que la demandada no logra acreditar ninguna de las conductas atribuidas a la actora, por ende las causas invocadas, resultando por todo ello, injustificado el despido siendo procedente el reclamo de los rubros: indemnizatorios, antigüedad, preaviso, integración, sac/preaviso, diferencia SAC Prop I/2017 y diferencia vac. prop. 2017.----

También resultan procedentes los rubros diferencias salariales desde junio/2014, las que funda en la falta de pago de las sumas no remunerativas por los acuerdos salariales para 2015 y 2016, lo que incidió en los sueldos básicos percibidos, por lo que atento a que de los recibos de sueldos no surge el pagos de las sumas remunerativa, que si estipulaba el convenio para los periodos reclamados, corresponde hacer lugar al reclamo de la actora -fs. 01 y 06 vta./07-, por la suma de \$6.820.-----

Respecto al reclamo de diferencia vac. 2016 (6) días y reintegro lic. sin goce de haberes oct/2016, por la suma de \$3715 y 3672,48, diré que habiéndose reconocido, que la actora gozaría de la licencia anual complementaria con fecha 13/10/2016 y 09/11/2016, la falta de pago de manera integral de las vacaciones 2016, es procedente, ya que se le abonan 22 días cuando le correspondían por su antigüedad 28 días. Asimismo, el descuento por licencia sin goce de haberes en el periodo octubre de 2016, lo que surge con certeza de la nota de fs. 31 y los recibos de haberes - octubre y noviembre de 2016 - incorporados a fs. 67 y 68.-

Teniendo en cuenta ello, corresponde analizar si la actora prueba lo alegado, esto es, la interrupción de la licencia anual vacaciones por una licencia médica “cuadro abdominal agudo” y provocó la suspensión de las vacaciones y el goce de licencias médicas. Hecho que se comprueba con los documentos -certificados médicos - obrantes a fs. 32/34, en cuanto acreditan tanto la enfermedad padecida, como el otorgamiento de la licencia médica por la médica de la empresa, y por ello la procedencia del pago íntegro de las vacaciones, como así también el reintegro de lo descontado por licencia injustificada. En consecuencia, corresponde hacer lugar al rubro reclamado de diferencia vac. 2016 (6) días y reintegro lic. sin goce de haberes oct/2016, por la suma de \$3715 y \$3672,48.--

3) Resuelto ello, corresponde tratar el reclamo de daño moral por mobbing alegado por la actora. -----

Para ello, es dable señalar que la Ley 26.485, define al mobbing, estableciendo: “art. 5º: “quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer: ... 2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del

derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.”-----

Sobre la temática abordada, la jurisprudencia que comparto sostuvo - del Voto de la Dra. Gloria Pastern -: “...Sin perjuicio de lo normado por el art. 377 del CPCCN, en materia probatoria, resulta de aplicación al caso la doctrina sentada por la CSJN en el fallo “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo” (P.489, XLIV, del 15.11.11), es decir, la actora debía aportar indicios serios y concretos acerca de que las actitudes que describe en la demanda dirigidas hacia su persona por parte de su empleadora, lesionaron su derecho fundamental y la parte demandada acreditar que su conducta se generó en causas absolutamente ajenas a la invocada vulneración de derechos fundamentales (en igual sentido, ver causa nº 21243/10 “Grillo, Lorena Beatriz c/ Libertad SA y otro s/Despido” SD. 88308 del 05/12/12). Desde esta perspectiva, observo que la actora suministró suficientes elementos para formar y acreditar el cuadro indiciario aludido... Lo expuesto, a mi entender, resulta determinante, para tener por acreditado los incumplimientos laborales invocados por la actora en su escrito de inicio y que motivaron la denuncia del contrato de trabajo. Recuerdo que el hostigamiento laboral es un proceso que se desarrolla de manera continua, progresiva y de larga duración en el tiempo, cuyo objetivo o finalidad consiste, entre otros, en la exclusión de la persona trabajadora del universo laboral, no es repentino ni casual, sino que tiene un motivo preponderante de quien ejerce tal conducta... Llegado a este punto del análisis, ya he señalado con anterioridad que la violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta en diferentes formas de maltrato, se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de la persona trabajadora. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma, (V. Esta Sala, in

re Von Pieschel Marcos Alejandro c/ Teletech A. S.A.s/ despido”, S.D. 87370 del 13/1/2012 y “Alais Andrea Karina c/ Ekekens S.A.y otro s/ despido” S.D. 87631 del 25/4/2012). En el caso que analizo quedó debidamente acreditado que la actora fue objeto de hostigamiento psicológico, modalidad de violencia laboral expresamente contemplada en el art. 5 de la ley 26.485... y el segundo párrafo del art. 6° inc. c) del texto jurídico citado y el Decreto Reglamentario 1011/2010 que específicamente contempla el supuesto de violencia laboral contra las mujeres,...”. En tal sentido, concluyo que la demandada incumplió los estándares internacionales de derechos humanos, específicamente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de rango constitucional, que en su artículo 11 obliga al Estado a adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano y art 6° inc. a) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, ratificada por Ley 24632 de 1996, que.... Cabe agregar que toda persona debe ejercer sus actos respetando a su vez el principio “alterum non laedere” consagrado en el art. 19 de la Constitución Nacional y que el empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren prestando las tareas asignadas por éste y que dicha obligación dimana del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (arts. 75 LCT y 4 apartado 1 LRT) y como contrapartida de los poderes de organización y dirección que la ley le otorga; tales obligaciones se complementan con el deber de previsión que surge de la relación contractual y que se convierte en una obligación legal de seguridad (Krotoschin,1968, Instituciones de Derecho del Trabajo, Buenos Aires: De Palma). De allí que debe preservar la dignidad de la persona trabajadora cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis C.N.), por ello, no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que constituye una exigencia derivada del principio de indemnidad citado y de la buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62, 63 , 75 y concordantes de la LCT).” (SD 91852 - Causa n° 28649/2013/CA1 - “H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido” - CNTRAB - SALA I - 31/05/2017).-----

-----Bajo la luz de las normas y jurisprudencia

citadas, puedo adelantarme a concluir que la trabajadora fue víctima de violencia laboral, más precisamente mobbing, ya que ello se probó con los testimonios de sus compañeros de trabajo. -----

Así los testigos al brindar declaración, describieron como era el ambiente laboral en el cual trabajaba la actora, y cual era el trato que recibía, por parte del gerente, y a tenor de lo expresado por ellos, quedó expuesto que la trabajadora fue víctima de violencia psicológica, cuestión sobre la cual me referí al tratar al tratar el despido, más precisamente la supuesta falta de respeto que la patronal le endilgó a la trabajadora. -----

Los testigos declaran que: “que el señor le grito que se vaya que era una inútil dentro de la playa delante de todos; este sr. L.C. cunado yo trabaje ahí la trataba mal a ella, tenía siempre malos tratos un día vino y le tiró las llaves al piso para que las levante, humillándola delante de la gente...este hombre la agredía verbalmente sin importar el daño que le cometía... infinidades de veces vi estos actos el dueño de la estación con S.A.B. de tratarla mal... ” (M.M.) “en algunas ocasiones por parte del dueño, en un momento del trabajo trataba mal al empleado, con gritos no dejaba desempeñar bien su tarea, no solamente con ella con los demás empleados también lo hacía... siempre fue así con todos los empleados la Sra. S.A.B. se ponía colorada... (A.P.), “ya venían hace rato para con mi compañera, un trato denigrante, la trataba mal delante de la gente... los malos tratos de él venían hace rato para con ella, ya no daba para más los malos tratos delante de la gente, tratos humillantes...” (E.G.); “lo que salió gritando que era una inútil...” (V.G.), “ella se quedaba quieta no decía nada y no respondía estaba siendo humillada delante de gente...”; “salía a la playa le gritaba, la trataba mal delante de los clientes o a veces cuando ella entraba al shop a tomar agua o a comparar algo siempre recibía malos tratos delante de la gente...” (D.P.). Sumado a que los testigos coinciden, en que además de los malos tratos dispensados por la patronal a la actora, le asignaba mayoritariamente el turno de la noche y la perseguía con sanciones, ya que los testigos declaran que: “” (), “el dueño de la estación la ponía en la noche sabiendo que ella debía estar al resguardo de los niños y nunca estuvo consideración y cuando se enfermaban los chicos la patronal no tenía tampoco ninguna consideración... fue sancionada pero nunca incumplió con el completar la planilla, lo se porque cuando yo

trabajaba ahí el dueño de la estación L.C. quería suspender a ella cueste lo que cueste por la persecución que realizaba contra ella...” (M.M.), “excepto a las noches que trabajaba sola...” (E.G.); “a pesar de que eran varios lo que hacían el turno, siempre apuntaban a ella que la perjudicaba...” (D.P.). Declaraciones que a su vez concuerdan con el informe psicológico de fs. 18, que da cuenta que la trabajadora padecía síntomas tales como: inestabilidad emocional, angustia, tristeza, preocupación, abulia, falta de concentración, dispersa y ansiedad, desmotivación, etc.. Informe que se respalda con la declaración de la Lic. S.O., quien sostuvo: “yo la vi muy angustiada en las pocas entrevistas que la vi por manifestar acoso laboral, yo sé que tenía problemas laborales pero recuerdo que era acoso laboral, a lo que ella refiere... yo te pondría trastorno de ansiedad y angustia por indicadores no específicos todavía por eso es presuntivo, uno va terminando de ver el diagnostico concluyó su tratamiento... si lo mantengo -a la conclusión-”. Ello a su vez, coincide con el dictamen emitido por el psiquiatra Dr. S.B., (fs. 30 - reconocido a fs. 520), en el cual dictamina: “padece de un cuadro de stress laboral con marcada depresión, crisis de angustia, ansiedad, insomnio, cefaleas, irritabilidad, cambio de carácter, ...psíco-emocional, cansancio, fatiga, agotamiento, dolores musculares generalizados, trastornos neuro vegetativos etc. Todo producto de situaciones y condiciones laborales desgastantes, exigentes extenuantes, conflictivas, traumáticas, estresantes etc...”.

Asimismo, y en cuanto a las sanciones aplicadas por la patronal el año previo al despido, 25/02/2016 -fs. 12- y 04/05/2016, no obstante fueron dictadas dentro del marco disciplinario establecido en la LCT, la primera de ellas fue impugnada en tiempo y forma y la segunda no. Y si bien en autos no se reclamaron los salarios caídos, estimo que debo valorar las mismas, pues la parte actora como los testigos las señalan como una demostración de la persecución laboral.

Ambas sanciones, fueron impuestas por supuestas conductas cometidas varios días antes de la notificación, - la primera casi un mes después y la segunda 11 días, después - lo que demuestra la falta de inmediatez que se requiere en estos casos. Sumado a que la parte demandada no demostró en autos, porque motivo recién tomo conocimiento de los supuestos hechos transcurridos tantos días,

siendo insuficiente alegar retraso en los controles. Tampoco demostró cuales fueron los perjuicios sufridos concretamente, dado que no especifican, ni determinan cual fue el faltante de combustible o de dinero, y los supuestos perjuicios que padecieron sus compañeros. -----

Por último, como la misma patronal lo reconoce, la actora durante 16 años, no fue pasible de sanciones, y ello me lleva a concluir que las sanciones dispuestas fueron desproporcionadas, excesivas y demuestran como afirma la parte actora su carácter persecutorio.-----

Por lo tanto, siendo que la actora suministró suficientes elementos para formar y acreditar por demás el cuadro indiciario aludido por la CSJN en el fallo “Pellicori” y comprobado que desarrollaba sus tareas un ambiente de trabajo hostil, sujeta a malos tratos del gerente comercial, y siendo víctima de persecuciones que se materializaban valiéndose del poder de dirección, imponiendo casi siempre turnos nocturnos, y en el último tiempo sanciones arbitrarias y desproporcionadas. Y que todo ello provoco en la trabajadora afecciones tanto psicológicas y espirituales, como físicas vio en la actora.----

Concluyo que la demandada incumplió los estándares internacionales de derechos humanos, específicamente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de rango constitucional, que en su artículo 11 obliga al Estado a adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano y art 6° inc. a) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, ratificada por Ley 24632 de 1996, que incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación, instrumentos internacionales que en conjunto, constituyen el soporte de las disposiciones contenidas en la citada Ley 26.845. En consecuencia, estando probado el obrar contrario a derecho del superior jerárquico - gerente - dependiente de la empresa demandada, y que luego en base a los argumentos de este dependiente la patronal despidió a la trabajadora, corresponde de conformidad a lo dicho por la doctrina en cuanto sostiene que “mientras la indemnización tarifada cubre todos los daños derivados de la pérdida del empleo, la obligación resarcitoria del empleador por su conducta

ilícita se concretará con el pago de una indemnización por el daño moral”, condenar a la demandada al pago del 20% del monto de condena en concepto de DAÑO MORAL por mobbing (Art. 35 de la Ley 26485

4) Que la actora reclama el pago de la indemnización que prevé la ley 25.323 su art. 2, que establece: “el incremento del 50% de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no las abonare y consecuentemente lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio”.-----

Respecto del mismo la doctrina tiene dicho que el objetivo perseguido por la ley es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. La sanción no se vincula con la causa del despido: sino que lo que se castiga es la conducta dilatoria que genera gastos y pérdida de tiempo. Siendo el presupuesto de procedencia el no pago de la indemnización en tiempo oportuno y la existencia de un despido sin invocación de causa, y extensivo a los despidos indirectos con una causa justificada y de despidos directos con invocación de causa a todos luces inverosímil. En principio no cabe aceptar que el empleador se exima de la aplicación de la norma por la mera invocación de una causa para despedir, ya que ello implicaría esgrimir cualquier causa para no pagar. Sin embargo la ley no se refiere a la causa del despido, sino que apunta a las causas que justifiquen la conducta del empleador respecto de la omisión del pago de la indemnización (Grisolía - Régimen Indemnizatorio en el contrato de Trabajo Pág. 484).-----

En ese marco y dado que en el caso particular la actora acredita con telegrama Ley de fecha 24/02/2017 -fs. 49- haber intimado fehacientemente a la patronal a los fines de que se le abonen los rubros indemnizatorios derivadas del distracto y que el despido directo devino en injustificado, corresponde sin más, hacer lugar al reclamo de pago del incremento de indemnización que prevé el art. 2 de la ley 25.323 equivalente al 50% de las indemnizaciones integración, preaviso y antigüedad.-----

Conforme a lo resuelto precedentemente a continuación se liquidan los rubros que prosperan: -----

Actora: S.A.B. Fecha de ingreso: 1° de marzo de 1999, fecha de cese: 17 de Febrero de 2017. Escala salarial: Categoría Operaria de Playa, que establece el CCT 521/07, una jornada laboral completa. Antigüedad: 17 años, 11 meses y 16 días. Calculo efectuado conforme los básicos de la escala salarial vigente, más los adicionales del convenio.-----

Haber mes de Enero/2017: Básico \$15.477,00 + \$5.262,18 (antigüedad 17 -2% x año calendario=34%) + \$1.238,16 (Asistencia: 8%) + \$1238,16 (manejo de fondos: 8%) = \$23.215,50 (haber sin descuento). \$19.965,33 (haber con descuento del 14%).-----

Diferencias salariales (2014-2015-2016) sobre sumas no rem.-----\$ 6.820,00

Diferencia vac. 2016 (6) días-----\$ 3.715,00

Reintegro lic. Sin goce de haberes oct/2016-----\$ 3.672,48

Antigüedad (18 años):-----\$417.879,00

Preaviso (2):-----\$46.431,00

SAC S/ preaviso-----\$ 3.869,25

Integración-----\$9.120,37

Diferencia SAC Prop I/2017-\$2662 - \$ 2709,24 (según rec.fs. 71)= s/d-

Diferencia vac. prop. 2017 (días trabajados 48 x 28/365=3,68) (\$19965,33/25=798,61) (3,68 x \$798,61) \$2938,88 - \$1731,31 (según recibo fs. 71)=-----\$ 1.207,57

Daño moral por mobbing laboral-----\$145.885,97

Art. 2 de la Ley 25323-----\$236.715,18

SubTotal-----\$875.315,82

Los montos adeudados en concepto de: Diferencias salariales (2014-2015-2016) sobre sumas no remunerativas, diferencia vac. 2016, reintegro lic. Sin goce de haberes oct/2016, antigüedad (18 años), Preaviso (2), SAC S/ preaviso, integración, , diferencia vac. prop. 2017, daño moral por mobbing laboral, Art. 2

de la Ley 25323, ascienden a la suma PESOS OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS QUINCE CON OCHENTA Y DOS CENTAVOS (\$875.315,82).-----

Correspondiendo desestimar el rubro "diferencia SAC Prop I/2017", atento a que, conforme la planilla practicada precedentemente, no arroja diferencia favorable a la actora, por dicho rubro.-----

5) Que si bien a partir de dictado de la Sentencia N° 34/14 en los autos Expte N° 189/08 "Luna Ramón Luís c/ Gustavo Enrique Acuña s/ Beneficios Laborales" este Tribunal modificó la tasa de intereses aplicable y comenzó a aplicar la TASA NOMINAL ANUAL (para préstamos personales libre destino) DEL BANCO NACION ARGENTINA para un plazo de 49 a 60 meses atento lo resuelto por la CNATra. Acta N° 2601 el 21/05/14, la Cámara Civil N° I por Sentencia N°14/16 en autos Expte. 001/15 y la Cámara Civil N° III en los autos N° 30/14 "Heredia Pablo J c/ Acosta Julio Antonio s/ Beneficios Laborales" mantienen el criterio de aplicar la tasa activa para uso judicial que publica el BNA, y por otra parte la Cámara Civil de Apelaciones N° II en los autos 199/14 "Campos Montenegro c/ Empresa Gutiérrez s/ Beneficios Laborales" en un primer momento modificó la tasa de interés aplicando como se venía realizando la TASA ACTIVA (prestamos) BANCO NACION ARGENTINA, y luego por Sentencia N° 08/16 en Expte. 281/06 modifica el criterio y aplica la tasa Activa del Banco Nación para préstamos de consumo ordinario más un 1% mensual, por lo que decido en virtud del principio de economía procesal aplicar nuevamente a los créditos por los que prospera la demanda, desde que son debidos y hasta su efectivo pago, la TASA ACTIVA (prestamos) BANCO NACION ARGENTINA, atento lo resuelto por la CNATra. Resolución 8.-----

Estando en esta Sentencia practicada la liquidación conforme lo exige el art. 49 NCPT, es inaplicable la obligación impuesta subsidiariamente a la Secretaría en el art. 119, correspondiendo en la etapa de ejecución de sentencia la determinación de los intereses por el interesado.-----

Que, corresponde conforme el art. 163 CPCC, fijar un plazo de diez días para el pago de los montos de condena computables desde que la Sentencia quede firme o ejecutoriada.-----

6) Que las Costas deberán ser soportadas por la parte demandada en cuanto a los rubros por los que prospera la demanda, atento el criterio objetivo de la derrota y la ausencia de elementos que justifiquen un apartamiento del mismo. Respecto al rubro desestimado "diferencia SAC Prop I/2017", corresponde imponer las costas por su orden, atento a que la actora pudo creerse con derecho al reclamo del mismo.-----

7) Que en virtud de lo normado por los arts. 6, 7, 9, 11, 19, 40 y cc de la ley 3956, corresponde regular los Honorarios de los profesionales intervinientes, a la Dra. EP de U, en un 26,6% del monto de condena, por su labor realizada en la primera y segunda etapa del proceso, como apoderada de la parte actora. Regular al Dr. J.C.C, por su participación como apoderado de la parte demandada xxxxx SRL, en un 22,4% de la mitad del monto de condena, por su labor en la primera etapa del proceso. Regular al Dr. E.S.C, por su participación como apoderado de la parte demandada xxxxx SRL, en un 21% de la otra mitad del monto de condena, por su labor en la segunda etapa del proceso.-----

Por todo ello: -----

FALLO: -----

I) Haciendo lugar a la demanda promovida por, la Sra. S.A.B., condenando a la demandada xxxxx SRL al pago, en el plazo de diez días desde que quede firme la presente, de la suma PESOS OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS QUINCE CON OCHENTA Y DOS CENTAVOS (\$875.315,82), en concepto de Diferencias salariales (2014-2015-2016) sobre sumas no remunerativas, diferencia vac. 2016, reintegro lic. sin goce de haberes oct/2016, antigüedad (18 años), Preaviso (2), SAC S/ preaviso, integración, diferencia vac. prop. 2017, daño moral por mobbing laboral, art. 2 de la Ley 25323, con COSTAS a la demandada, en un todo de conformidad con lo expuesto en los considerandos 1, 2, 3, 4 y 6

II) Desestimar el rubro reclamado "diferencia SAC Prop I/2017", con costas por su orden, de conformidad con lo expuesto en el considerando 4.-----

III) Aplicar a los montos de condena el interés previsto en el considerando nº 5.

IV) Regular los Honorarios de los profesionales intervinientes, a la Dra. E.P. de U, en un 26,6% del monto de condena, por su labor realizada en la primera y segunda etapa del proceso, como apoderada de la parte actora. Regular al Dr. J.C.C, por su participación como apoderado de la parte demandada xxxxx SRL, en un 22,4% de la mitad del monto de condena, por su labor en la primera etapa del proceso. Regular al Dr. E.S.C, por su participación como apoderado de la parte demandada xxxxx SRL, en un 21% de la otra mitad del monto de condena, por su labor en la segunda etapa del proceso, todo según considerando N° 7. Notifíquese a la Dirección General de Rentas.---

V) Protocolícese, notifíquese, repóngase y oportunamente Archívese.-