

El Expte n° **/2022 “R.N.S. c/ E.D. SA y D. SRL y otros s/ Beneficios Laborales

SENTENCIA DEFINITIVA NÚMERO: **

San Fernando del Valle de Catamarca, **06 de Mayo de 2024**

Y VISTOS:

El Expte n° **/2022 “R.N.S. c/ E.D. SA y D. SRL y otros s/ Beneficios Laborales”, con llamado de autos para dictar sentencia definitiva mediante actuación n° *****/23 en el Sistema de Expediente Digital de fecha 21/11/23 y,

RESULTA QUE:

Se presenta la Dra. R.V.E. para actuar en nombre y representación de la Sra. R.N.S., según carta poder que obra en autos (f. 1 vta.), conforme participación otorgada (f. 142) y promueve demanda en contra de .D. SA y D. SRL – C.M. – W.M.A. SRL, por la suma de pesos dos millones trescientos mil ciento noventa y uno con ochenta y cuatro centavos (\$2.300.191,84), en concepto de los siguientes rubros: período febrero/19 a octubre/19; diciembre/19; febrero/20 a enero/22, incluidos SAC I y II/19, SAC I y II/20, SAC I y II/21, indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT, preaviso, SAC s/ preaviso, haber prop. febrero/22, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC s/ vacaciones , art. 2 de la ley n° 25.323, multa del art. 80 de la LCT, art. 8 y 15 de la ley 24.013, daño moral e indemnización agravada prevista por el decreto n° 886/2020 (f. 128), según planilla de liquidación rectificada (f.140) obrante en autos (ff. 138/139). Como así también reclama la entrega del certificado de trabajo con constancias de aportes, según el art. 80 de la LCT (f. 128).

Expresa que, su poderdante ingresó a trabajar siendo registrada por la empresa D. SA pero desde el inicio de la relación laboral ejecutando los servicios en la empresa D. SRL C.M, continuadora de W.M.A. SRL, el día 09/01/19, de lunes a lunes de 06:00 a 14:00 hs, con un franco cada día, en la categoría de “maestranza”, y, nueve meses después, la ascendieron a “encargada de personal de limpieza”, cuyas funciones eran, la diagramación de empleados, planillas, contratación y planificación de turnos, entre otras, bajo el CCT N° 281/96. Pero, aduce que, lo real y cierto es que la categoría que

desempeñaba era de supervisora/jefa teniendo a su cargo más de 15 operarios, en jornada completa de 8 horas.

Relata que, todo se llevaba con normalidad, ya que la trabajadora se desempeñaba excelente en su trabajo, hasta que el día 25/08/21, en ocasión de que se encontraba limpiando las oficinas de C.M., pertenecientes a AP - área de seguridad de cámaras- en la cual se encontraba un empleado dependiente de dicha empresa prestando servicios, de nombre D.C. -, el que, aprovechando la situación de que se encontraban en la oficina, cerró la puerta, y en un descuido, - la actora de espaldas-aprovecho para arrinconar en el habitáculo, logrando la Sra. R.N.S. zafarse y/o esquivar, lo que la misma sigue trabajando y él, toca sus partes íntimas, más precisamente su cola, provocando la reacción inmediata de ella, a lo cual, ella atónita, decide enfrentarlo y decirle que se había desubicado, reconociendo dicha circunstancia el agente D.C., expidiendo disculpas de manera que motivo que la actora saliera de la oficina inmediatamente.

Ante lo sucedido, la actora pone en conocimiento al Jefe de Seguridad (APE), Sr. J.C., superior mediato del acosador, como así también, de la encargada de Recursos Humanos de C.M.- Srta. M.L.M.V. los cuales solicitan que complete un formulario de denuncia contra el empleado, y solicitaban que no se divulgue la circunstancia y que ellos se harían cargo de lo sucedido.

Luego, dice que, el Sr. J.C. como la Sra. M.L.M.V., no tomaron a cabo ninguna medida, debiendo la actora soportar verlo cada día, ya que, se encontraban en el mismo turno, y que le ordenaban que solamente ella, limpiase la oficina de ellos, volviendo a dicha situación traumática, siendo que el agente se le burlaba en la cara, y anoticiado de que ella había informado lo sucedido.

Con fecha 2/10/21, acompañada por una compañera de trabajo, radica denuncia ante la Unidad Judicial n° 3 de la Chacarita y previo a ello, se comunica vía telefónicamente con la encargada de D. SA -Srta. C.P. -, la que le dice que estará todo bien, y que se tome unos días, dada su situación de crisis de nervios. Sin perjuicio de ello, la actora se presentó el día siguiente, con normalidad, pese a su cuadro de ansiedad, angustia, estrés laboral, y el 05/10/21 se anoticia del despido del Sr. D.C., ya que el mismo la amenazaba diciéndole “esto no va a quedar así”, luego recibiendo llamadas de la aparente esposa para amenazarla e insultarla sobre lo sucedido.

Posteriormente, el día 07/10/21, tras ingresar a prestar servicios, le impiden el ingreso al C.M., y escoltada por una policía - Vanesa Gómez- para ser dirigida a la oficina donde se encontraba el director de C.M. de nombre -J.C. -, este le informa que debía retirarse y que ya no prestaba más servicios en el [lugar de trabajo], siendo órdenes de la empresa D. SA, quien la había contratado para prestar servicios, ante ello, la Sra. R.N.S. solicitó la causal de la medida, siendo que no había recibido notificación alguna por la patronal, a lo que se negaron.

Manifiesta que, ante el escenario de abandono y desidia de la actora, no tan solo por la situación de abuso sufrida en ocasión de trabajo, sino además la pérdida de su única fuente de trabajo, es que entra en un estado depresivo y familiares acuden a asistencia psiquiátrica del médico O.R., el que empieza a tratarla y expide un certificado médico por tratamiento ambulatorio y terapia constante. Y si bien, no se encontraba bien psicológicamente, se presenta a trabajar el 12 de octubre, siendo llamada por el supervisor regional de Córdoba de la D. SA, - D.N. -, quien le ordena que se presente a prestar servicios, y la actora ya había enviado TCL con fecha 07/10/21.

Dice que, con fecha 15/02/2022 la actora remitió TCL, ante las injurias de la D. SA y de D. SRL -C.M.-; no tan solo por no haberla protegido ante la situación sufrida en la ocasión de servicios, sino por considerarse denigrada, ya que pese a estar con licencia médica por trastorno pos traumático, que se encontraba vigente según el último certificado médico con fecha 20/02/22, la patronal decidió retener los haberes mensuales, escudándose en que la licencia paga había culminado y entraba en la etapa de reserva de puesto laboral sin goce de haberes, agrega que en febrero/22, solo depositaron \$ 14.000. Y que, sin perjuicio de las arbitrariedades sufridas, ante la necesidad imperiosa de un trabajo estable, continuó la vinculación siendo una tortura constante y permanente a lo largo de los meses, desde el hecho 25/08/21 hasta el 15/02/22, teniendo que lidiar con todas las injusticias y lo real y cierto es que la actora es víctima de la historia, ya que tras sufrir abuso en su lugar de trabajo fue despedida.

Asegura que la situación vivida por la Sra. R.N.S., en su lugar de trabajo ha generado problemas en la salud, ya que comenzó con cuadros de ansiedad -estado depresivo-, lo cual llevo a seguir un tratamiento psiquiátrico,

consultas que debió afrontar particularmente cada vez con el profesional tratante por \$3.000.

Sumado a lo relatado por el acoso laboral sufrido, alude la inacción por parte de las autoridades de ambas empresas responsables que tuvo que afrontar, siendo una persona joven con ganas de progresar y excelente en su trabajo, demostrándose ello con el ascenso a jefa de limpieza, que fue truncado por lo acaecido en dichas instalaciones. Sin perjuicio de que la actora cumplió con los recaudos legales; informo a los superiores de ambas empresas, completo formulario de denuncia en sede administrativa, realizo denuncia penal, empezó terapia psiquiátrica, intimo a la patronal y sin embargo siguieron actuando arbitrariamente.

Realiza un análisis de los motivos que colocaron a la trabajadora en situación de despido indirecto, fundado en que fue víctima de acoso laboral, violencia de género y trato discriminatorio. Cita el art. 16 inc. c) de la ley 26.485 y los arts.

75 y 242 de la LCT.

Seguidamente, sostiene que debido a los graves problemas de persecución - hostigamientos, risas, burlas por parte del acosador-, sumado a la omisión por parte de las patronales, y la presión económica de la actora para preservar su empleo; repercutieron en su salud, con problemas gástricos severos, tensión emocional, estrés, depresión pos despido, tratamiento psiquiátrico. Y que, el daño psicológico, entorpeció su vida llegando a tener ideas suicidas, que también desencadenaron en problemas personales y familiares.

En cuanto al daño moral, lo funda en el acoso sexual sufrido y en cada respuesta de las patronales "*no digas a nadie, ya lo solucionaremos nosotros, no vaya a denunciar*", aludiendo que fue una persecución laboral inhumana hostigamiento-, que desencadenó en graves problemas de salud a causa del estrés laboral.

Indica que el despido fue discriminatorio, deviniendo en que la trabajadora cansada y perturbada del acoso sufrido, ante las negativas de las patronales, denunció el hecho, y luego de despedir la patronal al acosador, se agravo el cuadro dañino, por el hecho de ser mujer, considerada como sexo débil y en virtud de las condiciones físicas y estéticas de la misma, fuente de libido masculino, al considerar que podrían generarse nuevas situaciones de abuso

laboral, la despiden en vez de reivindicarse ante su padecimiento, sin perjuicio de que, ante la intimación epistolar, revieron la situación, ya siendo insostenible, por el cuadro de estrés pos trauma, porque además de seguir prestando servicios, hizo legítimo derecho de licencia por largo tratamiento.

Efectúa análisis con perspectiva de género y cita los arts. 14 bis, 31, 75 inc. 22 de la CN, Tratados Internacionales, 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; las leyes n° 23.592 y 26.485, doctrina y jurisprudencia.

Peticiona la responsabilidad solidaria de D. SA y D. SRL, afirmando que, si bien la actora es registrada como trabajadora de D. SA, siempre presto servicios en C.M. de D. SRL continuadora de W.M. SRL.

Denuncia que nunca presto servicios eventuales, sino que era una trabajadora permanente, y que fue ascendida en sus tareas pero figuraba registrada como “maestranza” en una jornada laboral de 8 horas, pero lo que realmente le correspondía era que se aplique el CCT N° 281/96 para Maestranzas, en la categoría de coordinadora “C”, ya que llevaba a cabo todas las competencias y facultades de coordinar, siendo la única, en dicha empresa – W.M. C.M., teniendo a cargo más de 15 operarios, implicando no tan solo su contratación, sino entrega de recibos, planificación de planillas, otorgamiento de créditos, informe semestral de novedades al director de recursos humanos -S.F. y que ello se encuentra probado por documentación respaldatoria -captura de pantallas, planillas de asistencia, planilla de créditos, mails, recepción de entrega de informes a los operarios-. Expresa que existió un fraude a la ley y que corresponde la aplicación de lo dispuesto en los arts. 29 y 29 bis, 31 de la LCT y cita jurisprudencia.

Por último, transcribe el intercambio epistolar, denuncia el cumplimiento del art. 11 de la Ley n° 24.013 y ofrece las siguientes pruebas: documental, confesional, informativa, testimoniales y exhibición de documentación laboral (ff. 128 vta./129).

Celebrada la audiencia de conciliación (ff. 177 y vta.). Secretaria informa que D. SA, encontrándose debidamente notificada, según carta documento y acuse de recibo obrante en autos (ff. 148 y 151), no ha comparecido. Por lo que, en atención a la petición efectuada por la actora de

que se apliquen los apercibimientos de ley, se le da por perdido el derecho dejado de usar declarándose la rebeldía de la empresa mencionada y se ordena la notificación al domicilio real.

Luego, se concede participación a la Dra. M.I.S. para actuar en nombre y representación de D. SRL y contesta demanda (ff. 165/176), en primer término, niega todas y cada una de las pretensiones contenidas en el escrito de demanda que no sean expresamente reconocidas por su parte, en especial realiza las siguientes negativas: que la actora ejecutare prestación de servicios para su empresa, fecha de ingreso, categoría, jornada, la situación relatada el 25/08/21, que pusiere en conocimiento situación alguna de los Sres. J.C. y M.L.M.V. y que los mismos le solicitaren a la actora que complete formulario de denuncia, tener conocimiento de supuesta denuncia penal en contra del Sr. D.C., despido del Sr. D.C. el 05/10/21, que la actora se reuniera con el director de C.M., que sea cierta la situación relatada el 07/10/21, que hubiere presentado certificado médico de O.R., que se dé por despedida de manera indirecta el 15/02/22, que exista injuria por parte de la empresa, que se le hubiera retenido haberes, que sufriere abuso en su lugar de trabajo y que luego fuere despedida, que la actora padeciera graves problemas de salud a causa de estrés laboral, acoso sexual, que fuera citada por el director de la empresa -Sr. E.B.- para prohibirle la entrada, despedirla y la sacarla del comercio, etc.

Refiere que, la empresa D. SRL, es una sociedad regularmente constituida, que dedica su actividad a la explotación comercial de comercios, teniendo un local en la provincia de Catamarca que funciona bajo el nombre de "C.M." y es continuadora de W.M.A. SRL.

Afirma que, la actora jamás efectuó prestaciones de ninguna especie en beneficio de la empresa W.M.A. SRL o D.SRL; siendo la propia accionante quien en su escrito de inicio enumera un empleador específico D. SA. Y que, de acuerdo a la documental que adjunta surge que D. SA es la empleadora, reconociendo vínculo laboral iniciado el 09/01/19, cumpliendo funciones como maestranza.

Plantea excepción de falta de legitimación pasiva. efectúa un análisis sobre los supuestos de solidaridad, y sostiene que es inaplicable extenderle la responsabilidad solidaria en los términos de los art. 29 y 30 de la LCT.

Cita normativas arts. 5, 6, 29, 30, 31, doctrina y jurisprudencia.

Refuta que, los supuestos trabajos ejecutados nunca estuvieron bajo la dirección y/o supervisión de la empresa, incluso la actora manifiesta ser la encargada de D. SA.

Alude que, ambas empresas -D. S.A y D. SRL-, constituyen entes societarios totalmente separados uno de otro, cada uno organizado bajo una dirección y administración independientes y que no se verifica la existencia de un conjunto económico, fundado en que la LCT, no hace funcionar la responsabilidad solidaria por el solo hecho de la existencia de un conjunto económico de carácter permanente, sino que exige la concurrencia de maniobras fraudulentas o conducción temeraria por parte del controlante. Agrega que se trata de una extensión de responsabilidad como sanción a un obrar malicioso, abusivo o fraudulento. Cita doctrina y jurisprudencia.

Realiza un análisis de los arts. 29 a 31 de la LCT y que no corresponde la responsabilidad solidaria de su mandante en ninguno de estos supuestos.

Sostiene que, existen inconsistencias en la acción entablada, señalando que no surge en el escrito de demanda, ni tampoco en la documentación que la actora se coloque en situación de despido indirecto; ni carta documento de la empresa D. SA en que se notifique a la actora del despido, y, por el contrario, todos los telegramas hablan del mantenimiento del vínculo laboral, y según los últimos se encontraría incluso en período de reserva de puesto, no concluyendo el vínculo laboral ni el empleador ni la actora.

Dice que, si bien la actora reclama que su empleadora no le paga los salarios, al parecer surge de los propios relatos del texto de la demanda, por antigüedad y que no posee cargas de familia, el período de licencia paga previsto por el art. 208 de la LCT, es de tres meses, entrando luego en reserva de puesto, tal y como ha sucedido en el presente caso. Y que, sus telegramas no son precisos y no manifiesta alta médica que le permita reincorporarse a su puesto laboral.

Concluye negando la situación de acoso relatada por la accionante, aseverando que nunca prestó servicios en la sucursal C.M. Como así también, aduce la falsedad de los hechos relatados, las supuestas conversaciones y diálogos con empleados de la empresa.

Por último, impugna planilla de liquidación, impugna prueba documental, e informativa y ofrece prueba confesional (ff. 173 vta./176).

La parte actora contesta traslados de; excepción de falta de legitimación pasiva, impugnación de planilla e impugnación de documental (ff. 200/201), así también, amplia prueba y ofrece: documental, instrumental, testimonial y subsidiariamente reconocimiento de tarjeta magnética de marcado de ingreso/egreso de la actora (ff. 200/202).

La parte demandada D. SRL, amplia prueba y ofrece: informativa (ff. 204 y vta.) e impugna prueba documental (f. 207), que luego es contestada por la actora (f. 216 y vta.)

Obra dictamen del Ministerio Publico Fiscal n° 3 de fecha 05/09/22 (f. 212 y vta.) y resolución fundada con fecha 14/09/22 (f. 219).

Luego, se procede a la digitalización del expediente con fecha 23/11/22 (f.228) conforme lo dispuesto por la Corte de Justicia de Catamarca mediante Acordada n° 4585 de fecha 23/09/22.

La causa se abre a prueba conforme surge de actuación n° *****/22 del SED, con fecha 22/12/22.

Obra Sentencia Interlocutoria n° * de fecha 03/07/23 según actuación n° *****/23, que admite el hecho nuevo planteado por la parte actora la toma conocimiento de la existencia de un juicio conexo al presente ya que el acto de dicha causa es quien la acoso sexualmente, siendo los autos caratulados Expte N° **/2022 caratulados “D.C., C/ D. SRL -EX W.M.A. SRL- S/ Beneficios Laborales” que tramitan ante el Juzgado Laboral de Cuarta Nominación; acompañando la siguiente documentación (copias de demanda incoada por D.C., cédula de notificación dirigida a la Sra. R.N.S. y prueba documental - fotografías-)

Secretaria informa el vencimiento del termino de prueba mediante actuación n° *****/23 fechada el 03/08/23, del que surge que la parte actora produjo: confesional, exhibición de LRU y de documentación laboral: Representante Legal de D. SRL “C.M.”: E.N.D.: (actuación n° ***** del SED). Testimoniales: G.G.V. (actuación n° ***** del SED); M.I.R. (actuación n° ***** del SED); S.V.R. (actuación n° ***** del SED); H.A.S.: (actuación n° ***** del SED); documental (ff. 2/113, ***/199 expte físico); informativa: B.F.- suc- Catamarca: (actuación n° ***** del SED). Prueba ofrecida sobre el hecho nuevo: documental (actuación n.º *****/2023). La parte demandada: D. SA: se encuentra rebelde conforme constancia de autos (f. 177 vta. Expte físico). Y la parte co-

demandada: D. SRL C.M., produjo: confesional: R.N.S. (actuación n° **** del SED); informativa: Correo oficial Argentino (actuación n° **** y n° **** del SED).

Luego, se agregó oficio de ANSES delegación Catamarca, (prueba de la co- demandada, D. SRL), según surge de la actuación n° ****/2023 de fecha 08/08/23.-

Se fija fecha de audiencia de alegatos, la cual consta celebrada con fecha 27/10/23 conforme actuación n° ****/23, y, si bien, surge del acta confusión de la representación procesal del litisconsorcio pasivo, de la causa se visualiza que las partes: actora (act. n° ****/23) y codemandada D. SRL (act. n° ****/23), presentaron memoriales de alegatos, y la parte demandada (en rebeldía) -D. SA-, no ha presentado dicho memorial.

Por último, el Ministerio Público Fiscal n° se expide mediante dictamen n° *** de fecha 13/11/23, obrante en el SED en act. n° ****/23.

CONSIDERANDO QUE:

1) En primer término, diré en cuanto a la traba de la litis, entre la parte actora y la parte demandada: D. SA, esta no ha comparecido a contestar demanda ni al proceso por lo que se encuentra rebelde en el mismo. Respecto a actora y la codemandada D. SRL, se encuentran en posiciones contrapuestas ya que la Sra. R.N.S. denuncia que existió un fraude a la ley ya que siempre ejecutaba la prestación de sus servicios en la empresa D. SRL -C.M.- W.M.A. SRL y que D. SRL solo era una empresa que aparecía como intermediaria. Por su parte, D.SRL, declara que es continuadora de W.M.A. SRL y la explotación comercial de comercios funciona bajo el nombre comercial de "C.M.", rechazando vínculo alguno con ella y que la única empleadora de la actora es D. SA, que nunca prestó servicios en el comercio por lo que, plantea excepción de falta de legitimación pasiva.

Conforme a lo expuesto, serán materias a resolver las siguientes: la existencia o no de la relación laboral de dependencia entre la trabajadora y D. SA; y en su caso, si encuadra la figura jurídica de intermediación fraudulenta de las accionadas "D. SA Y D. SRL", a consecuencia de ello, la fecha de inicio de la vinculación laboral, categoría, jornada laboral, la procedencia o no de la responsabilidad solidaria de las demandadas, el despido dispuesto por la accionante, y los demás rubros reclamados en la planilla (ff. 138/139). Como así también, la excepción de falta de legitimación pasiva planteada (ff. 169/172 vta.).

2) Dicho ello en este estado, realizare una consideración respecto a la situación de abandono de derecho se traduce en la total y absoluta imposibilidad de poder usarla posteriormente, partiendo del hecho que los plazos procesales son perentorios e improrrogables (art. 46 NCPT) y la preclusión torna imposible volver atrás el procedimiento por haberse agotado los tiempos. Así también, rige el art. 65 del Código de rito cuando establece que, si el demandado que ha sido debidamente citado no comparece a la audiencia fijada por si o representado, salvo fuerza mayor, o si comparece y se negare a contestar demanda “...se presumirá como ciertos los hechos expuestos en ella, salvo prueba en contrario...”, debiendo tenerse en cuenta que para que proceda la presunción los hechos que se invocan deben resultar verosímiles o sea acordes con la relación laboral alegada.

Por su parte, el art. 77 del NCPT prescribe que: “*Las partes deberán reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos alegados que se les atribuyen y la recepción de las cartas y telegramas que se les hubieran dirigido cuyas copias se acompañen. El incumplimiento de esta norma determinará que se tengan por reconocidos o recibidos tales documentos...*”.

Ahora bien, respecto a la denuncia de la actora de que se encontraba registrada como trabajadora de D. SRL, diré que ello se encuentra acreditado en autos con la presentación de los recibos de haberes obrantes en autos (ff. 8/22), que también obran en originales reservados en caja fuerte, de los que se puede determinar que dicha empresa fue correctamente notificada de la presente causa que en dicha documentación luce domicilio de la empresa en “xxxxx”, siendo el mismo coincidente con el que dirigió la parte actora la carta documento conforme constancias de autos (ff. 148 y 151), es por ello, que considero que la notificación del traslado de demanda realizada a esta, resulta plenamente válida a los efectos legales; lo que implica que, se ha dado cumplimiento con las previsiones legales de los arts. 41 inc. a) y 62 del CPT, sumado a que también se encuentra debidamente notificada de la declaración de rebeldía, conforme surge del informe del correo oficial según actuación n° *****/2022.

Dicho ello, respecto a la fecha de ingreso, diré que, si bien, la parte actora en el libelo de demanda denuncia como fecha de inicio el “9/1/19”, surge que, para realizar los cálculos de los rubros que reclama en la planilla de liquidación toma como fecha de inicio el 14/02/18 (ff. 138/139), la que resulta

coincidente, con los recibos de haberes expedidos por C.L.F.- en carácter de apoderado de D. SA, (ff. 8/22), ya que, luce de los mismos: "*fecha de antigüedad reconocida: 14/12/18*", y no existiendo prueba en contrario, no queda más que confirmar, a los fines que correspondiera que la fecha de antigüedad a tomar en cuenta respecto de la Sra. R.N.S. será el 14/12/18.

3) En este estado toca analizar el reclamo de la accionante respecto a la existencia de una defraudación a la ley ya que sus tareas siempre las prestó en el C.M.de propiedad de D. SRL como continuadora de "W.M.A.", a través de una ficción llevada a cabo por D. SA.

A fin de examinar la cuestión debatida en autos considero necesario referirme a lo siguiente. En primer lugar, decir que se entiende por Empresas de Servicios Eventuales, a aquellas que poseen trabajadores u empleados en relación de dependencia a su cargo con el único fin de destinar a dichos trabajadores para que presten tareas en otras empresas denominadas "usuarias" por un plazo determinado y conforme necesidades extraordinarias de la empresa que solicita sus servicios. Una vez que se cumpla con ese trabajo específico, se ejecute la obra solicitada o se acabe esa necesidad extraordinaria de la empresa, el trabajador será destinado a otra empresa usuaria.

Así se ha definido a las Agencias de Servicios Eventuales como aquellas que "*cuentan con trabajadores en relación de dependencia destinados a cubrir necesidades eventuales de otras empresas por el tiempo que se extienda la eventualidad, y en función de un contrato comercial entre ella y la empresa usuaria*" (De Diego, Julián Arturo; Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; pág. 107). –

Por esta razón es que la ley entiende que los trabajadores son considerados como dependientes directos y exclusivos de las agencias de servicios eventuales, ya que ellas son quienes tienen a su cargo todas las obligaciones laborales, previsionales y fiscales y así lo establece claramente el último párrafo del artículo 29 de la LCT, conforme la modificación introducida por la ley nacional de empleo n° 24.013: "*Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas*".

Estas empresas están destinadas a proporcionar trabajadores a otras empresas, esta particularidad es una de las excepciones al artículo 14 de la LCT. La legislación Argentina admite este tipo de empresas, definiéndolas de la siguiente manera: *“Se considera Empresa de Servicios Eventuales a la entidad que, constituida como persona jurídica, tenga por objeto exclusivo poner a disposición de terceras personas -en adelante empresas usuarias- a personal industrial, administrativo, técnico, comercial o profesional, para cumplir, en forma temporaria, servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato”* (art. 2, decreto 1694/2006). –

Por su parte, la Ley Nacional de Empleo nº 24.013 establece en su art. 77, que *“las empresas de Servicios Eventuales están obligadas a constituirse exclusivamente como personas jurídicas y con objeto único. Estas únicamente podrán mediar en las contrataciones de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual”*. En estos casos, los trabajadores son considerados dependientes de la empresa de servicios temporarios o eventuales en virtud de un contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua, ello por la peculiar modalidad de estos trabajadores que son asignados a las distintas empresas, según sus requerimientos, y tienen períodos de carencia entre una de las asignaciones y la siguiente. Asimismo, la ley determina que las Empresas de Servicios Eventuales - de ahora en más ESE - deben estar expresamente habilitadas por la autoridad de aplicación, y deben ofrecer, una serie de garantías patrimoniales para poder operar, asegurando con ello que afrontarán cualquier deuda u obligación que sea exigible. –

En cuanto a que se entiende por Empresa Usuaría - de ahora en más EU -, es cuando una empresa requiere los servicios de uno o más trabajadores en forma temporal y recurre a otra empresa (ESE) para que esta última realice un proceso de búsqueda y selección de dichos trabajadores, mayormente las empresas usuarias acuden a este tipo de contratación cuando se incrementa la demanda o tienen demanda estacional, es decir que su volumen de trabajo, producción, distribución o venta aumenta en determinadas épocas del año. Las Empresas de Servicios Eventuales se distinguen de las simples empresas de colocación de personal, en primer lugar, porque el objeto de la contratación es

“eventual”; y, asimismo, en que aquéllas toman a su cargo la contratación del trabajador. -Añado que, en 1991, la ley n° 24.013 en sus arts. 75 a 80 modificaron el art. 29 de la LCT y se incorporó el art. 29 bis de dicha ley, estableciendo pautas y requerimientos a los que debieron ajustarse las ESE para ser habilitadas por la autoridad administrativa, normas que hoy en día están vigentes.

Asimismo, se dictaron varios decretos, hasta la sanción del decreto n° 1694/06 que establece las normas que rigen la contratación eventual que en su art. 6° se encarga de dejar constancia de las causas que permiten a las empresas de servicios eventuales asignar trabajadores a las empresas usuarias:

- a) Ante la ausencia de un trabajador permanente, durante ese período.
- b) En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo.
- c) Cuando se tratase de un incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores.
- d) Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones.
- e) Cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgente o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria.
- f) En general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

Ahora bien, el contrato suscripto por la empresa de servicios eventuales y el trabajador en violación a lo dispuesto a las normas citadas, es decir, para realizar tareas del giro normal y habitual de la empresa usuaria o en violación a los límites de cantidad o temporalidad, es nulo de conformidad a lo dispuesto en el art. 14 de la LCT que sanciona con la nulidad todo contrato celebrado con simulación y fraude, al declarar *"nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley"*. Sobre el que los comentaristas expresaron, que *"El ordenamiento laboral protege al trabajador en relación de dependencia contra el fraude a la ley y la simulación, sancionando*

con la nulidad los actos simulados o los casos de interposición de personas para evitar las consecuencias de las normas laborales...” (Grisolia Julio; Ahuad Ernesto, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Ed. Estudio, Buenos Aires, 2009, pág. 47).

Asimismo, se explayan sobre el principio de primacía de la realidad que se consagra en este artículo, el que *“otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ocurrió en la realidad, por sobre las formas o apariencias que las partes pretendan darles o hayan convenido: el contrato de trabajo es un 'contrato-realidad', prescinde de las formas, y hace prevalecer lo que efectivamente acontece. En caso de discordancia entre lo que ocurra en la práctica y lo que surja de los documentos suscriptos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos”* (Ob. Cit. Pág. 49).

Ahora bien, en cuanto al tema responsabilidades, haré referencia en primer término al empleador, este es quien contrata al empleado y es quien debe garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores. En cuanto al tema de que se trata y las responsabilidades que le quepan tanto a las Empresas de Servicios Eventuales - ESES - como a la Empresa Usuaria - EU -, es determinante recordar que la figura del fraude laboral está íntimamente ligada a la contratación a través de las ESE a los fines de cubrir puestos de trabajo que no obedecen a necesidades extraordinarias y transitorias que así lo justifiquen ya que muchas empresas realizan una intermediación fraudulenta a través de estas empresas y se aprovechan obteniendo beneficios respecto de muchísimos trabajadores y como es sabido este es, presumiblemente, uno de los tipos de fraude más común en el derecho laboral actual.

Así se puede considerar que se está en presencia de un fraude laboral cuando el sujeto interpuesto toma la apariencia de una empresa que recluta personal para asignarlo a empresas verdaderas, actuando como si se tratara de una agencia, simulando ser una empresa que es contratada por otra para realizar determinada tarea en ella, resultando ser la propia beneficiaria de la labor que se presta en la empresa para tratar de eludir el vínculo laboral. La responsabilidad laboral para la contratación de personal a través de ESE se encuentra regulada, como ya lo expresé, por la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744, la Ley Nacional de Empleo n° 24.013 y sus decretos reglamentarios

342/92,951/99 a los que se le suma el decreto 1694/06 en sus artículos 68 a 74. Específicamente, el primer párrafo del art. 29 de la LCT establece que *“Los trabajadores que, habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación”*. Lo importante de este párrafo, es que tiende a imposibilitar la interposición fraudulenta, ya que surge la responsabilidad del empleador directo y el titular de la relación laboral, o sea la EU, que es quien se beneficia de la prestación en solidaridad con los terceros contratantes, de todas las obligaciones surgidas de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de seguridad social, además del registro previsto en el art. 52 LCT. El segundo párrafo del artículo 29 establece que: *“En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social”*. Como podemos observar este párrafo al igual que el primero, resulta claramente aplicable en los supuestos de intermediación fraudulenta, en los cuales el verdadero empleador hace aparecer a un tercero como contratante del trabajador, pero el único beneficiario de la prestación es quien la recibe y aprovecha. –

De esto se puede colegir que mientras las ESE cumplan su cometido en los términos de la ley, ninguna responsabilidad puede caber a la EU, ya que ambos sujetos de derecho están actuando bajo una norma jurídica que las habilita para llevar a cabo el negocio expuesto. Pero si no se cumpliera con alguno de esos requisitos, como por ejemplo que las tareas no fueran eventuales, entonces cae todo el andamiaje y se produce un verdadero fraude a la ley, porque se ha utilizado el art. 29 LCT como norma de cobertura, generando una tensión entre ella y el orden público laboral. Se produce un vicio en la causa fin del negocio jurídico y la normativa pretendida pasa a ser automáticamente reemplazada por la que corresponde en su conjunto. De tal manera la usuaria deja de ser tal y pasa a ser empleadora y la empresa de servicios eventuales la acompaña en la solidaridad de que, en este caso, el legislador la ha impuesto con fuente legal, como sanción, es decir que si la contratación del trabajador o trabajadora no se hizo respetando los presupuestos erigidos, sino para cubrir

una actividad permanente y propia del giro empresarial, ante algún incumplimiento legal, el trabajador podría oponerse, sosteniendo la aplicación de los dos primeros párrafos del art. 29 de la LCT y reclamando el cumplimiento del deber de ocupación a su verdadera empleadora, la empresa usuaria - EU.

Siguiendo la misma línea es importante además, diferenciar la responsabilidad directa consagrada en el artículo 29 de la responsabilidad que establece el artículo 29 bis de la LCT: *“El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria”*. Como podemos observar el art. 29 bis (incorporado por art. 76 LNE) establece la responsabilidad solidaria con la intermediaria en la medida en que esta última no cumpla en forma debida con sus obligaciones laborales, debiendo la usuaria retener los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de seguridad social y depositarlos en término. Como hemos visto, el artículo 29 tiende a evitar la intermediación fraudulenta, en cambio, el artículo 29 bis no presupone necesariamente la existencia de fraude laboral. Además, en el primer artículo la responsabilidad es directa, mientras que, en el segundo, es solidaria con la intermediaria en la medida que esta última no cumpla con sus obligaciones laborales. –

Sentado ello, corresponde analizar las probanzas rendidas en autos, especialmente las declaraciones de los/las testigos de la parte accionante de las que surgen: **G.G.V.** (act. n° *****/23): *“Respecto de la parte actora, la conozco porque empezamos a trabajar en la empresa D. – C.M.; respecto de la parte demandada: D. S.A, la conozco porque trabajaba allí, y D. SRL es la que trabaja en C.M. como empresa de Seguridad”*. (Generales de la ley); *“Para que diga el testigo, si sabe donde trabajaba la Srta. R.N.S.”*. Respondió: *“si en D. trabajaba. Lo sé porque trabajaba yo con ella”* (tercera pregunta); *“Para que diga el testigo en base a que dijo que ella era su compañera, en donde ejercían la prestación*

de servicio, indicando el lugar donde iban a trabajar”. Respondió: “En C.M., Avenida xxxxx” (1° ampliatoria de la Dra. R.V.E.); “En base a su persona como vestía para la empresa”. Respondió: “nosotros con pantalón azul y camisa verdecito agua” (3° ampliatoria); *Para que diga el testigo... si conoce a la Directora de recursos humanos del C.M. y en caso afirmativo si nos puede dar su nombre.* Respondió: “El Sr. B. es el director de C.M., porque él es el que mandaba todo si había un evento él nos mandaba a limpiar a nosotros” (quinta ampliatoria).

M.I.V. (act. n° *****/23): *“Respecto de la parte actora, ex compañera de Trabajo, respecto de la parte demandada: D. S.A. trabaje para ellos y D. SRL, conozco si”* (Generales de la ley). *“Para que diga el testigo, si sabe donde trabajaba la Srta. R.N.S.”.* Respondió: *“trabajaba conmigo, en el C.M. para la Empresa D. SRL”.* (tercera pregunta); *“Para que diga el testigo...como vestía la Srta. R.N.S.”.* Respondió: *“camisa blanca pantalón azul y borsegos”* (quinta pregunta); *“Para que diga el testigo... si conoce al director de C.M. en cuyo caso su nombre.* Respondió: *“si, lo conozco, pero le sé el apellido Boris”* (tercera ampliatoria); *“Para que diga de quien recibían ordenes en C.M.”.* Respondió: *“Del Director”.* (Cuarta ampliatoria); *“Para que diga el testigo ... si la relación laboral que mantenía con la empresa D. S.R.L. se encontraba debidamente registrada”.* Respondió: *“si, lo sé porque R. se encargaba de darme la planilla yo la rellenaba y con eso nos liquidaban el sueldo. Y de Córdoba se comunicaba una señora llamada C. si no me equivoco”.* (segunda repregunta de la Dra. S.).

S.V.R. (act. n° *****/23): *“respecto de la parte actora, la conozco, fuimos compañeras de trabajo a ella la conocí en febrero del 2021, donde ella me hace la entrevista de trabajo, respecto de la parte demandada: D.S.A., si trabajé para ellos casi dos años hasta el 31 de enero del 2023, cuando ella me hace la entrevista me llama y comienzo a trabajar. Era la encargada, fue quien me dijo que tenía que hacer el trabajo a realizar, era quien tomaba a los chicos y los capacitaba, se encargaba de darnos las planillas y a fin de mes se depositaba el sueldo y D. SRL, la conozco, y prestaba servicios en esa empresa en lo demás”* (Generales de la ley); *“Para que diga el testigo... si conoce al director de C.M. en cuyo caso su nombre.* Respondió: *“si, para C.M. con la empresa D. SRL, como le dije era la encargada”* (tercera pregunta); *“Para que diga el testigo...como vestía la Srta. R.N.S.”.* Respondió: *“pantalón azul y camisa blanco*

porque se diferenciaba del resto porque nuestra camisa era azul con verde"; (quinta pregunta); *"Para que diga el testigo... si sabe quién es el encargado del área de cámara de C.M."*. Respondió: *"No me acuerdo el apellido, pero el nombre es José"*. (tercera ampliatoria); *"Para que diga el testigo...donde realizo la entrevista de trabajo con la actora"*. Respondió: *"En C.M."*. (primera repregunta de la Dra. S.).

Analizadas estas declaraciones y previo a concluir diré que, en cuanto a la apreciación de la prueba de testigos, debe tenerse en cuenta que su análisis impone que su valoración logre el convencimiento de que los hechos ocurrieron en la forma como los han narrado los declarantes. También diré que la credibilidad de la prueba testimonial no depende del número de personas que son ofrecidas, sino de la verosimilitud de sus dichos, lo que se analiza son todas las circunstancias objetivas, sumado a que no deben surgir de las actuaciones la existencia de algún motivo valedero para dudar de la veracidad del relato. Así la doctrina ha expresado: *"Una pauta fundamental que el juez debe seguir consiste en la determinación del grado de convicción que le ofrece el testimonio en función de la mayor o menor verosimilitud de los hechos que expone, así como también a la mayor o menor facilidad con que pueden percibirse y recordarse."* (Conf. Palacio, "Derecho Procesal Civil", Lexis N° 2507/004573). A los fines de la valoración de las declaraciones de los testigos, debe tenerse presente que, en el proceso laboral, la prueba testimonial constituye uno de los elementos de mayor importancia a la hora de dilucidar los hechos debatidos, tanto para el trabajador a fin de poder demostrar circunstancias relativas al vínculo cada vez que no se encuentre debidamente registrado (categoría, salario, horario de trabajo, etc.) como para ambas partes acreditar la existencia de determinadas injurias que justifican el distracto. Al respecto es importante resaltar que las declaraciones testimoniales deben ser analizadas de manera cuidadosa, a fin de verificar contradicciones con los otros declarantes, la razón de sus dichos y la claridad de los mismos entre otras cuestiones.

En relación a ello cabe decir que: *"Siendo el testigo una persona física que realiza una declaración reconstructiva y representativa de ciencia, en base a experiencias obtenidas resultantes de sus propias percepciones, el objeto sobre el que ha de versar la declaración, estará constituido por hechos del mundo exterior que han caído bajo la acción de sus sentidos (vista, oído, olfato,*

tacto, gusto)” (La Prueba en el Proceso Laboral, Oscar Babio, Ed. Némesis, p.97). También se ha dicho respecto del testimonio que: *"deberá siempre dar la razón de sus dichos..." "La respuesta debe ser categórica y concreta..."*;"*En cuanto a suministrar "la razón de lo dicho", consiste en la explicación circunstanciada que el testigo debe dar acerca de cómo, cuándo y con motivo de qué ha conocido el hecho sobre el que depone, salvo que lo conozca por haber intervenido en él, agregamos, que así lo declare".* (T. de la P. y Medios Probatorios - Jorge L. Kielmanovich pág. 305 y ss. Rubinzal Culzoni - Editores).

Sentado ello, es de cabal importancia reflejar, la conexidad de las declaraciones en la testimoniales con la prueba confesional, ya que, los testigos coinciden en nombrar como jefe al Sr. E.N.D. y surge de la audiencia de absolucón de posiciones la comparecencia del Sr. E.N.D., en carácter de apoderado de la empresa "W.M.A. SRL", ello, conforme al poder para realizar gestiones administrativas y atender los asuntos laborales incorporado en autos (act n° *****/23).

Analizado el plexo probatorio, es primordial resaltar que el objeto comercial de la co- demandada, D. SRL, - en el rubro -comercio - no podría llevarse a cabo sin la actividad de limpieza ya que, esta, resulta fundamental e indispensable en un establecimiento que se dedica a la comercialización de productos alimenticios.

En este sentido se pronunció la Cámara Nacional de Apelaciones *"El servicio de limpieza en un comercio coadyuva y resulta inescindible de la actividad normal y específica propia de este tipo de comercios, en tanto integra la actividad de expendio y venta de productos alimenticios que no podría encontrar satisfacción en el mercado consumidor si se exhibiera en salones faltos de higiene, por lo que cabe extender la responsabilidad solidaria entre la codemandada "Coto CICSA" y la empresa contratada por ésta para la realización de las tareas de limpieza en sus locales comerciales, para quien se desempeñaba la trabajadora* (CNAT Sala VII Expte N° 3546/06 Sent. Def. N° 41.123 del 26/8/2008 "Gómez, Mónica c/ Coto CICSA y otro s/ despido").

También, surge de la prueba documental, la registracón laboral de la accionante por parte de D.S.A, conforme los recibos de haberes (ff. 8/22), de los que se visualiza: *"categoría: maestranza", "operario",* que también obran en original reservados en caja fuerte, y los mismos, no han sido impugnados por la

contraria, dado su estado de rebeldía y la negación absoluta por parte de la co-demandada en relación a ello.

En base a todo lo expuesto, y conforme a los testimonios vertidos y la documental obrante en autos, diré que, estamos ante un caso en el que la empresa que registra a la trabajadora no se ha presentado en la causa como para desacreditar la denuncia de la actora respecto a su actuar defraudatorio, sumado a que las tareas realizadas por la actora hacen al giro normal y específico de la Empresa Usuaria - EU, en tanto de no realizarlas, su actividad resultaría inviable, resultando claro que se configuró en el caso la situación prevista por la primera y segunda parte del art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que se produjo una situación irregular que perjudica a la trabajadora, atento que la Sra. R.N.S. realizaba tareas que la empresa usuaria podría haber contratado de manera directa, y por razones que desconocemos decide tercerizar y dicha tercerización de personal resulta ilícita, por abusiva, ya que D. SRL fue la beneficiaria directa de las tareas prestada por la trabajadora en su establecimiento, servicios estos propios de su actividad normal y específica y con el mero afán de evadir la normativa laboral, lo cual provoca un perjuicio patrimonial a la trabajadora, negó la existencia de la relación laboral con esta.

Agrego que los actos jurídicos que en un inicio parece válidos, luego se transforman en un proceso patológico que vulnera derechos en la medida en que a través de esa intermediación se busca eludir las responsabilidades que el derecho Laboral impone al empleador. La actividad realizada por la actora podía ser abastecida por la propia empresa usuaria con sus medios propios como lo hacen otros sectores de panadería y carnicería, etc., y la intermediación operada por D. SA se tornó en una descentralización de D. SRL de un servicio propio, por razones de mera política de conveniencia empresaria, ya que no se ha invocado o demostrado ningún otro motivo justificado, al producirse la intermediación, más aún cuando es evidente que las tareas que realizaba la actora para D. SRL formaban parte de su actividad normal y habitual, propias de su giro normal y necesarias para llevar a cabo los fines empresariales, como lo es el servicio de limpieza.-

Ahora bien, pese a que La trabajadora se encontraba registrada para D. SA, las declaraciones de los testigos comprueban que la Sra. R.N.S. desarrollaba sus tareas en las instalaciones del "C.M." D. SRL, por lo que

conforme a ello y a todo lo antes expuesto puedo concluir que surge acreditada la intermediación fraudulenta, lo que hace aplicable a la causa los dos primeros párrafos del art. 29 de la LCT, y como consecuencia de ello corresponde reputar a la empresa D. SRL como la única empleadora directa, pasando a ocupar la empresa D. SA el rol de un tercero solidario.-

En base a ello, considero que entre la Sra. R.N.S. y la empresa D. SRL "C.M.", existió una relación laboral de dependencia debiendo responder la empresa D.SA solidariamente con esta por los créditos que prosperen a favor de la actora. Conforme a dicha resolución se rechaza el planteo de la excepción de falta de legitimación pasiva.-

4)- Acreditada la intermediación fraudulenta entre las accionadas y relación laboral de dependencia de la actora con D. SRL, corresponde ahora tratar lo atinente a la categoría y jornada laboral. Ahora bien, previo a resolver la categorización y jornada efectivamente cumplida por la trabajadora, es importante aclarar, que, si bien surge de autos que la parte actora afirma que el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable es el de maestranza n° 281/96; cabe destacar que del mismo surge el ámbito territorial de aplicación según el art. 4, limitado solo para Capital Federal y provincia de Buenos Aires, a más de ello de los recibos de haberes adjuntados por la misma actora se puede determinar que la misma se encontraba registrada bajo el CCT de empleados de Comercio y si tenemos en cuenta que en la presente he determinado que la empleadora de la Sra. R.N.S. lo fue la empresa D. SRL quien explota la actividad de un comercio y siendo que para dicha actividad se corresponde el convenio de Comercio n° 130/75, concluyo que este es el que corresponde aplicar a la causa.-

Sentado ello, a continuación, examinaré los temas "categoría" y "jornada laboral", que se encuentran controvertidos, ya que, la accionante denuncia que se desempeñó inicialmente como maestranza y nueve meses después la ascendieron a "encargada de personal de limpieza", cuyas funciones eran, la diagramación de empleados, planillas, contratación y planificación de turnos, encuadrando en la categoría de "supervisora/jefa" del CCT N° 281/96, teniendo a su cargo más de 15 operarios, cumpliendo jornada completa de 8 horas de lunes a lunes de 06:00 a 14:00 hs. Por su parte, la demanda D.SA la tenía registrada en la categoría de Maestranza A del CCT n° 130/75, por su parte

la co demandada, se limita a negar rotundamente ello, sosteniendo la inexistencia de la vinculación laboral con la actora.

Ahora bien, de las declaraciones surge que, los testigos ofrecidos por la parte actora, al referirse sobre las materias bajo estudio, dijeron; **G.G.V.** (act. n° *****/23); *“Para que diga el testigo.... Si sabe qué actividad realizaba y en que horarios”*. Respondió: *“ella trabajamos juntos a la mañana por ahí trabajábamos juntos en horarios rotativos, de 6:00 a 2 de la tarde y de 14 a 22 por la tarde, de lunes a lunes teníamos un franco en medio de la semana”* (cuarta pregunta); *“Para que diga el testigo, que actividades realizaba la Sra. R.N.S. y si las puede describir”*. Respondió: *“ella trabajaba como empleada común como nosotros y al tiempo le dieron el puesto de encargada y hacia planillas. Nosotros hacíamos toda la limpieza del super, los baños y los playones afuera.”* (2° ampliatoria).

M.I.R. (act. n° *****/23); *“Para que diga el testigo.... Si sabe qué actividad realizaba y en que horarios”*. Respondió: *“Era horarios rotativos, era nuestra encargada, se trabajaba de seis a 14:00 y de 16 a 22:00 horario intermedios de 12:00 a 18:00 hs de la tarde”* (cuarta pregunta); *“Para que diga el testigo... para que aclare la cuarta pregunta respondida, si me pude decir que días o como era su jornada. Respondió: “todos los días”* (primera ampliatoria); *“Para que diga el testigo... para que aclare la cuarta pregunta respondida respecto a que actividades desarrollaba como encargada la Señorita R.N.S.”*. Respondió: *“Bueno primero y principal ella recibió mi currículum, después me asignó ropa, botines camisa pantalón, después me enseñó las tareas que había que hacer, ella se encargaba de los insumos recibirlos, controlarlos pedirlos, y nos asignaba las tareas a todos los compañeros”* (Segunda ampliatoria).

S.V.R. (act. n° *****/23): *“Para que diga el testigo.... Si sabe qué actividad realizaba y en que horarios”*. Respondió: *“ella era la encargada era quien tomaba a los chicos era, la que nos capacitaba, nos entregaba los uniformes, hacia pedidos de suministro, nos daba los horarios, mayormente el horario era de 2 turnos 6:00 de la mañana 14:00 o 15 a 23 a la tarde, mayormente estaba a la mañana, pero a veces la hacían ir a la tarde y supervisaba el otro turno...”* (cuarta pregunta); *“Para que diga el testigo... de quienes recibían ordenes cuando trabajaban”*. Respondió: *“de R.”* (segunda ampliatoria).

En relación a la categoría, es determinante encajar las tareas denunciadas por la actora como realizadas y lo dispuesto por el convenio

aplicable en el caso que establece respecto a la categoría lo siguiente: “art. 4º.- A los trabajadores a que se refiere esta Convención se les asignará la calificación que corresponda en función de las tareas que realicen y atendiendo a los siguientes agrupamientos: 1) Maestranza y servicios; 2) Administrativos; 3) Auxiliar; 4) Auxiliar especializado; 5) Ventas. Art. 5º.- Personal de Maestranza y **Servicios**. Se considera personal de maestranza y servicios al que realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento, al que se desempeña en funciones de orden primario y a los que realicen tareas varias sin afectación determinada y **Art. 6º. Personal administrativo**. Se considera personal administrativo al que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa”.-

Si tenemos en cuenta, que la Sra. R.N.S. afirma que realizaba tareas relativas a una supervisora o encargada del sector de limpieza y las declaraciones de los testigos considero que corresponde encuadrar a la accionante dentro de la categoría de Administrativa. A su vez corresponde analizar la normativa del convenio respecto a esta, la que dice: “Dicho personal revestirá en las siguientes categorías: **a) ayudante:** telefonistas de hasta 5 líneas; archivistas; recibidores de mercaderías; estoquistas; repositores y ficheristas; revisores de facturas; informantes; visitadores; cobradores; depositores; dactilógrafos; debitadores; planilleros; controladores de precios; empaquetadores; empleados o auxiliares de tareas generales de oficina; mensajeros; ayudantes de trámites internos; recepcionistas; portadores de valores; preparadores de clearing y depósitos de entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (en cajas de crédito cooperativa); **b) oficial de segunda:** pagadores; telefonistas con más de 5 líneas; clasificadores de reparto; separadores y/o preparadores de pedidos; balanceros; controladores de documentación; verificadores de bienes prendados; tenedores de libros; liquidadores y/o controladores de operaciones regidas por tablas; imputadores de cuentas regidas por normas; atención de público para captación de ahorro y colocación de créditos y valores; controles, órdenes y entregas de documentos; secretarios / as; atención de cuentas a plazo determinado y ahorro (en cajas de crédito cooperativa); control de firmas de extracciones (en cajas de crédito cooperativa); **c) oficial de primera:** recaudadores - facturistas; calculistas; responsables de cartera de turno (estaciones de servicio); secretarios/as de jefatura (no de dirección); corresponsales con redacción

*propia; liquidadores y/o controladores de operaciones no regidas por tablas; tenedores de libros principales; cuenta - correntistas; liquidadores de sueldos y jornales; ayudantes de cajera en entidades financieras; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo; preparadores del estado del redescuento que tienen las Cajas de Crédito Cooperativas ante el Banco Central; d) **especializado:** liquidacionistas (confecciona liquidaciones para su remisión y entrega a clientes de semillerías); compradores; ayudantes de contador; especialistas en leyes sociales y/o en asuntos aduaneros y/o en asuntos impositivos; liquidadores de derechos de autor; presupuestistas; compradores de bienes muebles para locaciones; auxiliares principales a cargo de asuntos legales; analistas de imputaciones contables según normas; controles y análisis de legajos de clientes; controles de garantías y valores negociados; taquidactilógrafos; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo con salida de cinta; personal administrativo de las empresas y/o instituciones, afines a servicios fúnebres (cementorios privados, remiserías, velatorios); e) **encargado de segunda y f) segundo jefe o encargado de primera**", ...**"art. 12º.- Encargado de segunda:** Se considera encargado de segunda, al empleado que es responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, actuando en calidad de ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplan en aquél. **Art. 13º.- Jefe de segunda o encargado de primera.** Se considera jefe de segunda o encargado de primera, al empleado que secunda al respectivo jefe de sección en las obligaciones del mismo y lo reemplaza en caso de ausencia por cualquier motivo".*

Luego en relación a la jornada laboral de trabajo de los Empleados de Comercio se rige por la Ley 11.544 de jornada de trabajo y la LCT ya que el CCT 130/75 no hace mayores diferencias, así establece que la duración de la jornada de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, sin embargo, cuando la distribución del horario laboral durante la semana fuere desigual, el límite de 8 horas diarias se puede extender una hora, extendiendo así el límite a 9 horas días, siempre que no se superan las 48 horas semanales.

Conforme a todo lo expuesto y teniendo en cuenta la prueba documental: recibos de haberes y la prueba testimonial, toda vez que, las declaraciones de los testigos expuestos precedentemente, en especial los Sres. G.G.V. y M.I.R. y Sra. S.V.R., fueron claros, contundentes, y dieron razón de sus

dichos, quienes afirmaron que la Sra. R.N.S. trabajaba tanto a la mañana, como por la tarde, en turnos rotativos de por lo menos en lapsos comprendidos de 8 horas diarias, desarrollando tareas como encargada; no existiendo contradicción entre ellos, lo que genera convicción y un grado de certeza suficiente, sumado a que, debe tenerse en cuenta el estado procesal de rebeldía de la demandada D.SA por lo que corresponde hacer efectiva la presunción del art. 65 de la CPT que da por ciertos los hechos expuestos en la demanda, no existiendo prueba en contrario, sumado a la demostración de la intermediación fraudulenta entre esta y la co-demandada la que no ha producido prueba en relación al tema, arribo a la conclusión de que la Sra. R.N.S., cumplía tareas propias de una trabajadora correspondiente a la categoría de Administrativa, “Encargada de Segunda” en el establecimiento “C.M.”, prestando servicios en una jornada completa, conforme lo dispuesto por los artículos antes citados del CCT n° 130/75 de Empleados de Comercio.-

5) En cuanto al reclamo de diferencias salariales por el período febrero/19 a octubre/19; diciembre/19; febrero/20 a enero/22, incluidos SAC I y II/19, SAC I y II/20, SAC I y II/21; diré que, teniendo en cuenta lo resuelto respecto a la categoría laboral y analizados los recibos de haberes incorporados por la actora en autos (ff. 5/22), los que también obran en originales en caja fuerte, y que figuran pagos por media jornada (ff. 5, 6, 7, 11, 12, 14), por lo que, atento a dichos fundamentos, conforme a las escalas salariales vigentes del CCT aplicable, surgen diferencias a favor de la accionante, correspondiendo hacer lugar al reclamo por dichos rubros.

6) Entrando al tratamiento del despido, diré que, es el acto unilateral recepticio que requiere la forma escrita, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda, cuando se trata de un despido con causa (art. 243 LCT), ya sea que provenga del empleador (despido directo) o del trabajador (despido indirecto). –

Que dicha imposición (forma escrita) resulta exigible en razón de que una vez perfeccionado el despido (cuando entra en la órbita de conocimiento de su destinatario) la causa alegada resulta invariable con el fin de garantizar que las partes conozcan el contenido cierto de las causas en que se funda la desvinculación. Así se ha señalado que con éste carácter recepticio, se hace necesaria la imposición de la recepción para que se perfeccione y se extinga el

vínculo, entrando de ese modo en la órbita de conocimiento de la persona a quién fue dirigido, estableciéndose de modo claro y suficiente los motivos en que se funda, cuando se trata de un despido con causa (art. 243 LCT), la que resulta invariable constituyendo una garantía para las partes respecto del contenido cierto de las causales en que se funda la desvinculación y que a ella estará dirigida la prueba. Asimismo, el Art. 242 impone la carga de acreditar en juicio la existencia de un incumplimiento de magnitud tal que imposibilite la

prosecución del vínculo contractual. –

Resulta útil reproducir el concepto de injuria: *"Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de las partes de tal entidad que configure injuria. La violación de los deberes de prestación o de conducta de las partes constituye un ilícito contractual que no siempre legítima el ejercicio de la facultad rescisoria: se debe tratar de una injuria que por su gravedad torne imposible la continuidad del vínculo, es decir, de un grave ilícito contractual"* (Grisolía Julio A., Régimen Indemnizatorio en el Contrato. de

Trabajo, Edit. Nova Tesis, p. 37). –

El concepto de injuria es específico del derecho del trabajo y consiste en un acto contra derecho y específicamente contra el derecho del otro. Para erigirse en justa causa de despido, el obrar contrario a derecho (que es injuria), el incumplimiento, debe asumir cierta magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la Ley de Contrato de Trabajo, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad.-

Sumado a ello no debe dejar de tenerse en cuenta que la sentencia debe realizarse conforme lo alegado y probado por las partes, es "imperativo del propio interés" como lo llama Goldschmidt en su obra Principios Generales del Proceso, la acreditación en el proceso mediante las pruebas a rendirse de los hechos constitutivos, modificativos, extintivos o impeditivos en que cada litigante sustenta sus pretensiones. –

También, es importante decir que la comunicación del despido debe establecer de modo claro y suficiente los motivos en que se funda, cuando se trata de un despido con causa -art. 243 LCT-, la que resulta invariable constituyendo una garantía para las partes respecto del contenido cierto de las

causales en que se funda la desvinculación y que a ella estará dirigida la prueba. De la misma forma, debe tenerse presente que el art. 242 impone la carga de acreditar en juicio la existencia de un incumplimiento de magnitud tal que imposibilite la prosecución del vínculo contractual. –

Por último, destaco, que la parte que decide el despido es responsable por el medio que elige para comunicarlo, aunque también el destinatario o receptor tiene una carga de diligencia. –

En el caso específico, diré que la ruptura del contrato de trabajo se produce por despido indirecto mediante TCL remitida por la actora a D. SA el 15/02/2022 (f. 184) dirigida a “Av.xxxxx”, domicilio que resulta coincide con el que figura en los recibos de haberes aportados por la accionante, y dicha epistolar, se encuentra sellada, firmada por el oficial del correo oficial y reservada en caja fuerte, y no ha sido impugnada. De su texto se desentraña siguiente; *“Tras mis misivas TCL, depuso su actitud arbitraria, la que en la actualidad vuelve a incurrir toda vez, que su última misiva manifiesta que me conservara mi puesto de trabajo, pero sin goce de haberes, siendo esto improcedente, por cuanto estoy con un post-trauma de ser víctima de abuso en mi lugar de trabajo y del cual Ud. no desconocía. Siendo insostenible la relación laboral, cuando Ud. injuria a esta parte, con sus actos arbitrarios y contrarios a derecho. Por ello, esta parte, se da por despedida, atento a los constantes y sucesivos abusos y arbitrariedades sufridas por su parte. Siendo de público y notorio conocimiento los actos compatibles con la violencia de género y acoso laboral que sufrió quien suscribe, resultando más que procedente el despido indirecto en los términos del art. 242 de la LCT, en el cual debí soportar más de un mes, al acosador en el ámbito laboral, y que ello, no fue prevenido, ni menos aún reparado por la empleadora cuando si tenía efectivo conocimiento de la situación, de conformidad a la correspondiente obligación de resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras a su cargo. Intimo a que Ud. deposite mi liquidación final e indemnizaciones conforme a derecho y haga entrega de certificación de servicios bajo apercibimiento del art. 80 de la LCT”*.

A su vez, remitió TCL con fecha 15/02/22 a D. SRL- C.M.- W.M.A. SRL-(f.183), del que surge, que pone en conocimiento que prestando servicios fue acosada sexualmente, por un empleado de seguridad “D.C.”, y al dar aviso a sus superiores – M.L.M.V. y J.C., la hicieron llenar un formulario de denuncia

de lo acontecido, requiriendo que “no contara lo acontecido y que ellos se encargarían”, y no se tomaron medidas, pese a sus sucesivas suplicas que lo despidieran o lo cambiaran de área y/o horario a fin de no seguir siendo acosada, siendo ello infructuoso, por lo que, radicó denuncia penal en contra de D.C con fecha 2/10/21. Y que si bien con fecha 05/10/21, se lo había desvinculado de la empresa a D.C, se sintió injuriada, y desprotegida por el impedimento al ingreso a su lugar de trabajo, por un encargado de seguridad y una mujer policía, por órdenes del director del comercio -E.B.-; humillada ante sus compañeros y demás ciudadanos. Sosteniendo que además de abuso sexual sufrido y constante acoso laboral por parte del empleado, debió soportar avasallamiento de sus derechos, como empleada, como mujer, despidiéndola tras la prohibición de ingreso, colocándolo como solidariamente responsable de las injurias y arbitrariedades de las que fue víctima.

Corresponde referirme a que previamente la actora había remitido a D. SA, TCL identificado n° ***** de fecha 10/02/22, reservado en caja fuerte, por medio del cual expresa: *“...En atención a la antigüedad que poseo en la empresa, lo invito a reflexionar y lo exhorto a que, en lugar de realizar una negativa genérica de mis afirmaciones (...) arbitre los medios necesarios, otorgue y fije tareas acorde a mi actual estado de salud (conforme art. 212 LCT), pues tal como lo mencionara mi médico psiquiátrica he tenido una leve mejoría y para seguir avanzando recomienda reubicarme en otra sucursal, pues lo que sufrí en el objetivo por Ud. asignado no es ni nomas ni menos que un acoso sexual. En atención a lo expuesto, y siendo que entre ambas partes debe obrar la buena fe, y en pos de la prosecución de la relación laboral que nos une y el resguardo de mi salud, intimo plazo perentorio e improrrogable de 48 horas otorgue y fije tareas conforme mi estado de salud y prescripción médica, todo ello bajo apercibimiento de ley”.*

Así también, remitió misiva con fecha 10/02/22, en los mismos términos a D. SRL “W.M.A. SRL”, en carácter de responsable solidario, conforme al art. 29 de la LCT (f. 112). Cumpliendo de éste modo con la intimación previa que exige todo comportamiento de buena fe, según el art. 63 de la LCT, que debe existir entre las partes.

Ahora bien, surge de autos, que mediante carta documento de fecha 04/02/22 (f. 101), D. SA. refirió que; *“... en virtud de que el certificado médico*

comunicado por Ud. manifiesta que está empezando a tener mejorías sin que ello implique que se ha recuperado de su afección psicológica, ratificamos CD.... De fecha 20/01/2022, por consiguiente Ud. se encuentra con reserva de puesto sin goce de haberes hasta tanto obtenga el alta definitiva de su afectación psicológica. Niego que le tenga que otorgar tareas, no por no encontrarse con alta definitiva, razón por la cual su emplazamiento deviene abstracto”.

También D. SRL, según CD de fecha 09/01/22, realizó rechazos de revestir carácter de responsable solidario, manifestando la inaplicabilidad del art. 29 de la LCT; negando relación de dependencia jurídica, técnica, y/o económica, manifestando la inexistencia de vinculación laboral con la actora, solicitando que se dirija contra su empleador.

Antes de comenzar con el análisis de las probanzas sobre la ruptura del contrato de trabajo, bajo la óptica en estudio, quisiera reflejar que respecto al principio de la unidad de la prueba se ha dicho que: *"Para una concreta y correcta apreciación, no basta tener en cuenta cada medio aisladamente, ni siquiera darle el sentido y alcance que realmente le corresponda, porque la prueba es el resultado de los múltiples elementos probatorios reunidos en el proceso, tomados en su conjunto, como una "masa de pruebas" según la expresión de los juristas ingleses. Es indispensable analizar las varias pruebas referentes a cada hecho y luego estudiar globalmente los diversos hechos, es decir "el tejido probatorio que surge de la investigación" (Micheli "Carga de la prueba" fs. 136 y Gorplie fs. 53, citados por Hernando Devis Echandía "Teoría General de la Prueba Judicial", Tº I, fs. 306). "La fuerza probatoria material que se determina mediante la crítica material del testimonio, depende de que el juez encuentre o no en cada uno y en su conjunto, argumentos de prueba que le sirvan para formar su convencimiento sobre los hechos que interesen al proceso". (Hernando Devis Echandía, Teoría General de la prueba Judicial, pág. 249).*

En lo que atañe a la prueba rendida en la causa, observo de la prueba documental que surge; exposición policial de fecha 07/10/21 ante la Comisaría Seccional Tercera UR N° 1 firmada por el oficial sub inspectora Lallan Rubén, reservada en original en caja fuerte, en la cual, la Sra. R.N.S. denunció que el 07/10/21 a horas 06:00 se presentó en las instalaciones del comercio C.M., siendo que su horario culminaba a las 14:00, y se presentó ante ella el Sr.

Director del comercio E.B. y el Sr. J.C., encargado de seguridad y una mujer policía que cumplía la tarea de policía adicional, manifestándole que no debía estar en el lugar y diciéndole textualmente *“tenes que retirarte de aquí, la decisión no es nuestra, la orden viene de arriba”*, y ante tal circunstancia, sin reusarse, levanto sus pertenencias y se retiró del establecimiento comercial”. También, obran certificados médicos expedidos por el Dr. R.O.- psiquiatra -adicciones, (ff. 77/80), también reservado en originales en caja fuerte, de fechas 02/10/21, 22/10/21, 11/11/21, 01/12/21, 21/12/21 y del 10/01/22, con diagnóstico de Trastorno Depresivo Grave (CIE10:F32-2), con síntomas de crisis de tristeza, angustia, labilidad emocional, somatizaciones, ideaciones suicidas con riesgo, entre otros, por lo que dicho profesional consideró que en dichas condiciones no se encontraba en condiciones de cumplir sus funciones laborales. Así, hasta que con fecha 01/02/22, el psiquiatra -R.O.- mediante certificado médico expreso: *“Paciente R.N.S., con 25 años, DNI N° *****, con diagnóstico de Trastorno Depresivo Grave (CIE10:F32-2), ya está empezando a tener una mejoría en cuanto a los síntomas de su patología psiquiátrica y es muy importante para poder concretar un alta médica laboral, poder reubicarla laboralmente en otra sucursal de la empresa donde trabaja, debido a evitar exponerla a personas y situaciones que terminaron detonando su cuadro psiquiátrico y así poder ir a trabajar tranquila y sin síntomas gatillados de ese ambiente laboral, donde está desempeñando sus funciones laborales”* (f. 77).

A su turno, los testigos manifestaron lo siguiente: **G.G.V.**: *“Para que diga el testigo si conoce al Sr. D.C.”*. Respondió: *“si trabajaba ahí en seguridad del C.M.”* (cuarta repregunta); **S.V.R.**: *“Para que diga el testigo, si sabe porque dejo de trabajar la Srta. R.N.S.”*. Respondió: *“bueno nuestro trabajo era limpiar oficina donde estaban las cámaras de seguridad mayormente iba ella cuando ella tenía franco yo la cubría, pero era raro mayormente iba ella, como un día normal ella va hacer su tarea, un viejo asqueroso va y la manosea, pasa eso y a la semana se anima a contarme a mí lo que había pasado. Entonces me cuenta y la animó para que hable porque ella no había hecho nada malo. Y los días ella habla con la de Recursos humanos que trabaja para C.M. y el Gerente de APEC, obvio que tenía miedo porque podía perder su empleo y decide hablar, y ella me cuenta que no hiciera nada que ellos se iban a encargar, pasa un mes y no hacía nada mínimo lo hubiera puesto en otros horarios para que ella no lo cruce. Lo sé*

porque estaba ahí con ella siempre estábamos en el mismo turno. Una mañana yo estaba adelante y yo estaba atrás en la oficina de los gerentes, limpiando la oficina aparece este viejo y se le burla en la cara y ella le grita porque se pone mal y se va afuera. Ahí es cuando me cruzo con unos de los chicos y me dice que R.N.S. está mal voy a verla, ella estaba llorando y me cuenta esto que le acabo de decir y la acompaño hacer una denuncia. Pasa no sé cuántos días y un día al medido día llegó y me dicen que a Rosita la habían corrido, como ella había presentado la denuncia, esa mañana a la escolta un empleado de seguridad hasta los locker donde guardamos las mochilas y ella no deja de trabajar a ella la corren. (sexta pregunta); "Para que diga el testigo... si sabe si la Sra. R.N.S. se encontraba enferma o con problemas de salud". Respondió: "bueno, después de que la corren empezó a ir al psicólogo y como yo estaba en contacto con ella sabía que la estaba pasando mal" (octava pregunta); "Para que diga el testigo, si tomo conocimiento de algún despido ocurrido en el comercio C.M., ubicado en xxxxx, de esta ciudad". Respondió: "si a la semana días de que a ella la despiden lo despiden al viejo que la acoso" (novena pregunta); "Para que diga el testigo...como actuó la empresa C.M. y la empresa D. SA respecto del incidente que tuvo la Srta. R.N.S. y que usted describe". Respondió: "La empresa D. SA no hizo nada y C.M. la despidió cuando ella era víctima". (primera ampliatoria); "Para que diga el testigo... si conoce cuanto tiempo estuvo con carpeta psicológica la actora para la empresa D. SRL." Respondió: "sé que fueron varios meses, pero no recuerdo el tiempo exacto".

Por último, a su turno, H.A.S.: "Respecto de la parte actora, es mi hermana. Respecto de la parte demandada, D. SA, la conozco, pero no tengo vinculo y a D. SRL, si la conozco, no tengo vínculo alguno, ni juicio pendiente (generales de la ley); "Para que diga ... si sabe del inconveniente que tuvo la Sra. R.N.S. en su lugar de trabajo". Respondió: "si, el Director de Recursos Humanos junto con el personal que estaba a cargo de seguridad, la sacaron del lugar del trabajo. ella me llama llorando y fuimos hacer la denuncia correspondiente, ella quedo muy mal incluso le pedían que entregue la ropa ya que ella vestía de una forma diferente al resto porque estaba a cargo del personal, vestía camisa blanca con el nombre de la empresa gravado en el bolsillo, pantalón azul, credencial y botines, pero yo no la podía llevar desnuda a mi casa, en el trascurso de los días ella seguía muy depresiva, la cual empezó tratamiento con el Dr. R.O., el

consultorio queda por xxxxx, yo le pagaba \$3000 pesos por consulta, ella empezó con una medicación la cual la comprábamos nosotros la medicación se llama Certralina y seguía mal muy triste, no comía , no salía. Yo presente un certificado en la empresa C.M. y ahí automáticamente le dejaron de pagar, todo paso porque nosotros hicimos la denuncia contra el Sr. D.C. el cual había acosado a mi hermana, y la parte de recursos humano le dijeron que no haga nada que se calle, que ellos lo iban a solucionar, no conforme con esto la Sra. del Señor D.C. la llamo y el Señor También luego después , diciéndole que la iba a pagar " me la vas a pagar" (séptima pregunta); Para que la testigo diga...si la empresa le suspendió la obra social posterior al incidente. Respondió: "si le suspendió la obra social. Por ese motivo pagábamos las consultas particulares" (primera ampliatoria).

También se agregó a la causa, denuncia ante la Unidad Judicial n° 3 "Expte Letra S n° **/21", efectuada por la actora contra el Sr. D.C. (ff. 179/181), que coincide con las aseveraciones de la actora en el libelo de la demanda.

Por último, y conforme a lo resuelto mediante Sentencia Interlocutoria n° **/23 de fecha 03/07/23, (actuación n° *****/23), se valora la documental aportada por la actora, (actuación n° *****/23), de los autos expte n° **/2022 caratulado " D.C. C/ D. SRL - W.M.A. SRL- S/ Beneficios Laborales", radicado en el Juzgado Laboral de Cuarta Nominación, por medio de la cual se acredita no solo la demanda por despido directo dispuesto por D. SRL "C.M.", al Sr. D.C., o sea que demuestra que como aseveró la actora este prestaba servicios para C.M., sino también el conocimiento de la patronal del acoso sexual sufrido por la Sra. R.N.S., lo que se constata en la demanda incoada por el mencionado empleado, que relata que mediante CD de fecha 19/10/21, sorpresivamente, y sin previo aviso el 19/10/21 la patronal envió CD N° ***** expresando lo siguiente: "De conformidad con la investigación interna que hemos realizado detectamos que el día 23 de agosto del corriente año durante su jornada laboral, en el horario de 11:45 hs aproximadamente usted se encontraba en el sector cctv y actuó de manera inapropiada, en razón de proceder de manera indecorosa e inexcusable al colocar sus manos en dos oportunidades en los glúteos a la señora R.N.S., conforme surge de nuestras cámaras. Dicha conducta viola el principio fundamental de respeto por el individuo que de ningún modo será tolerado por esta empresa. Es importante destacar que el actuar detallado

configura un gravísimo incumplimiento a las políticas de la compañía que son de su pleno conocimiento, una violación a las pautas éticas y de buenas costumbres que deben primar en la relación de trabajo y al comportamiento que se espera de usted en el ámbito laboral, siendo su actuar una actitud impropia e inexcusable. Finalmente su actuar se ve agravado por su cargo de colaborador de protección de activos, posición que determina que su conducta debe ser un ejemplo para el resto del sector.... ”, carta documento que es agregada a dicha causa.-

Teniendo en cuenta lo resuelto en la causa, en los considerandos 2), 3) y 4), habiéndose demostrado el fraude a la ley cometido por las demandadas por intermediación fraudulenta para evadir las normativas laborales; y toda vez que las pruebas -testimoniales y documentales descriptas anteriormente, respaldan las aseveraciones de la accionante que fueron brindadas en el relato de la demanda, **resultando innegable que la Sra. R.N.S. fue víctima de violencia laboral a causa de, no solo del acoso sexual sufrido por un compañero de trabajo lo que fue denunciado desde un inicio por la actora y que la patronal no tan solo negó dicha denuncia sino también la prestación de servicios todo lo que desencadenó en las patologías, psiquiátricas y psicológicas, como lo diagnosticó el profesional médico durante el tratamiento, sino también, por actos de omisión imputables a la patronal, ya que a sabiendas del hecho acaecido, luego de un período de licencia médica de la actora, su psiquiatra, al considerar que se podía reintegrar, sugiriendo el cambio a otra sucursal, la empleadora, no solo no adoptó las medidas adecuadas para proteger a la trabajadora por el daño en ocasión de la prestación de sus servicios, ya sea, con el cambio de área o de tareas, sino que además le redujo el salario tanto en el tiempo en que se encontraba de licencia, y luego la notifica “de la reserva de puesto sin el pago de sus haberes”, considerando las patologías denunciadas como si nada tuvieran que ver con lo sucedido en ocasión del trabajo, otorgándole licencia a la Sra. R.N.S. en los términos del art. 212 de la LCT, demostrando con ello, una vez más, su negativa a reconocer el acoso sufrido por la actora. Por lo que en autos no solo quedó demostrada la intermediación fraudulenta sino también que a sabiendas de todo lo padecido por la actora, siempre le fueron negados sus derechos dejando a la misma en total y absoluta desprotección de sus derechos como trabajadora, en base a**

dichos fundamentos, y encuadrando el caso en lo dispuesto por la Ley 26.485 y su Decreto Reglamentario 1011/2010 de Protección Integral a las Mujeres, norma que encuentra sustento en el art. 1, de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de **Discriminación contra la Mujer y en el art. 2, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la** Violencia contra la Mujer, que garantizan fundamentalmente el derecho de la mujer a vivir una vida sin violencia y cuya protección se activa ante situaciones como las padecidas por la actora y también encuadrable el accionar de la patronal en lo dispuesto por el convenio n° **190 de la OIT que rechaza** de manera contundente el acoso sexual en el trabajo y que se ha comprobado la conducta de la empleadora, estando en conocimiento de tales situaciones de acoso sexual seguido de violencia laboral y permitiendo su continuidad, todo ello resulta reprochable a la luz de lo dispuesto en los arts. 62, 63 y 68 in fine, LCT, en tanto ha afectado a la dignidad de la trabajadora, por lo que, arribo a la conclusión de que se constituyeron **injurias gravísimas y de magnitud tal que justifican el despido indirecto dispuesto**, conforme la facultad que le otorga el art. 242 de la LCT a la accionante y que ha dado cabal cumplimiento con lo normado por el art. 243 de dicho plexo normativo ello sin perjuicio de que no se ha demostrado que la trabajadora hubiese cumplido con el requisito de comunicar el despido a D. ya que el ultimo TCL que obra en autos remitido a este es de fecha 15/02/22 (f. 183), pero teniendo en cuenta que en la última parte de la misma textualmente dice: “*despidiéndome tras la prohibición de ingreso, colocándolo como solidariamente responsable a UD, de las injurias, y arbitrariedades en las que fui víctima*” y teniendo en cuenta todo el desarrollo de esta causa no puedo más que hacer lugar al reclamo de la trabajadora y condenar solidariamente a ambas demandadas al pago de los créditos que surge de los arts. 3, 4 y 5 de la ley 25.877, 123 y 156 cc. de la LCT, derivados de un despido indirecto justificado. –

7) Además, la actora reclama el pago del rubro SAC s/ vacaciones 2021, respecto a lo cual es menester recordar que: “*Para determinar lo debido en concepto de aguinaldo debe computarse la totalidad de las retribuciones habituales percibidas mensualmente (...)*” (Guías de Legislación Grimberg - LCT - pág. 211).

"La paga compensatoria de vacaciones no gozadas posee naturaleza indemnizatoria y, aunque su monto debe ser "equivalente al salario

correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada" (artículo 156 LCT), ello no permite calcular el SAC sobre dicha suma ya que no puede discutirse que esa porción de aguinaldo constituye salario devengado, con miras a ser satisfecho en las ocasiones que instituye la ley". (CNTA, Sala VII, 20/11/91, Párente, Miguel Ángel c/Resero SA). En virtud de no constituir el rubro vacaciones un haber devengado mensualmente es que corresponde el rechazo de la petición.

8) Existe reclamo de la doble indemnización agravada con fundamento en el art. 2 del DNU n° 886/2021. En primer lugar, diré que, el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/2019 (de fecha 13/12/2019), fue dictado en el marco de una emergencia pública declarada por la ley n° 27.541, tanto en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, tarifaria, energética, sanitaria y social, la que fue agravada por la pandemia por COVID-19. El DNU fue el medio elegido para garantizar la conservación de los puestos de trabajo en un plazo razonable, en aras de preservar la paz social.

Dicho decreto implementó la doble indemnización por despido, disponiendo la duplicación de indemnizaciones para los casos de despidos sin causa o por una causa injustificada y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, ocurridos desde el 13 de diciembre de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2021, también el decreto prohibió las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el mismo plazo; salvo las suspensiones concertadas reguladas por el art. 223 bis LCT.

En este contexto de emergencia económica y sanitaria, es sabido que las políticas de Estado, son ajenas a la consideración judicial, las que definen las prioridades; y en una dicotomía entre la protección del empleo y el poder de dirección y organización de la empresa se ha optado por lo primero y así decidió cargar sobre las espaldas de los empleadores y no del trabajador, sin distingo de ramas de actividad, el costo de la crisis de empleo, como situación de excepción y con sustento en criterios de justicia distributiva y no conmutativa.

Así también, art. 2 del DNU n° 886/2021 prescribió que: *"si el despido se produce entre el 1° de enero y el 28 de febrero de 2022 el incremento de la indemnización es del 75%. Si el despido se produce entre el 1° de marzo y el 30 de abril de 2022 es del 50% y si ocurre entre el 1° de mayo y el 30 de junio de 2022 el porcentaje adicional es del 25%"*.

La llamada “doble indemnización” se aplica desde el 13 de diciembre 2019. Los primeros 180 días los dispone el DNU 34/2019 (13/12/2019), los siguientes 180 días -hasta el 7 de diciembre de 2020- los fija el DNU 528/2020 (BO 10/6/2020), luego se amplía hasta el 25 de enero de 2021 conforme el DNU 961/2020 (BO 30/11/2020) y el DNU 39/2021 (BO 23/1/2021) la prorroga hasta el 31/12/2021 con un tope de \$ 500.000 respecto del recargo. Esta indemnización como bien lo establece la norma, comprende a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13 de diciembre de 2019, es decir que no incluye a los trabajadores ingresados a partir del 14 de diciembre 2019. En virtud de ello y conforme la fecha de ingreso de la actora explicitada en el considerando 3) “el 14/12/18” y fecha en que se coloca en situación de despido “15/02/22”, explicitada en el considerando 5), y que, considero que las situaciones económicas atravesadas impuso la adopción de una medida excepcional para priorizar el derecho al empleo y al salario por sobre las facultades de organización del empleador, e incluso por sobre sus derechos patrimoniales, ello en el entendimiento que la percepción del salario, es prioridad para estas épocas, por ser una contraprestación esencial y alimentaria razón por la cual, concluyo que, corresponde hacer lugar a dicha pretensión, esto es las indemnizaciones derivadas del despido: art. 245, preaviso, SAC/preaviso e integración mes de despido en un 75% conforme lo establecido en la normativa antes mencionada.-

9) Asimismo la actora reclama la multa establecida en el art. 2 de la ley 25.323 el que reza “*Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%*”. –

Atento constancias de autos, TLC dirigidas a las demandas (ff. 183/184) y cumplidos los requisitos legales, corresponde hacer lugar a la indemnización, haciendo responsable solidariamente tanto a D. SA como a D. SRL, atento a lo concluido en los considerandos 2) y 5) de acuerdo al detalle que se practicará posteriormente. –

10) Además, la accionante reclama la multa del art. 45 de la ley 25.345 - art. 80 LCT - la que establece: “(...) Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.”.

A su vez el Decreto 146/2001 Prevención de la Evasión Fiscal en su art. 3° - (Reglamentación del artículo 45 de la Ley N° 25.345, que agrega el último párrafo al artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo), regula: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo”.

Ahora bien, de las constancias obrantes en la causa, no surge prueba documental que acredite que se haya practicado la intimación de acuerdo al Decreto 146/2001 - Prevención de la Evasión Fiscal en su art. 3°, por lo que corresponde desestimar el monto peticionado por dicho rubro.

11) También, existe reclamo de las multas previstas por los arts. 8 y 15 de la Ley 24.013.

Al respecto debe tenerse en cuenta que el art. 47 de la ley 25.345 modifica el art.11 de la ley 24.013, que establece: “Las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones: a) Intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b) Proceda de inmediato y, en todo caso no después de las 24 horas hábiles

siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior. Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas (...)”.

Así, el art. 15 de la Ley 24.013, resulta procedente en los supuestos en que el despido se produzca sin causa dentro de los dos años de practicada en forma justificada la intimación a que hace referencia el art. 47 de la ley n° 25.345, que modifica el art. 11 de la Ley n° 24.013.

En el presente caso, no se encuentra acreditada la intimación fehaciente de la trabajadora para que las accionadas procedan a la correcta registración, conforme la categoría que denunció, ni tampoco se comprobó el cumplimiento del requisito de la nota dirigida a la AFIP con copia del requerimiento respecto de la multa del art. 8, por lo tanto, concluyo que corresponde desestimar dichas pretensiones.

12) La actora también reclama daño moral. Al respecto diré que: “**el daño moral**

es la lesión a los sentimientos que determina dolor o sufrimientos físicos, inquietud espiritual, o agravio a las afecciones legítimas y, en general, toda clase de padecimientos no susceptibles de apreciación pecuniaria. (conf. Jorge Bustamante Alsina, “Teoría General de la Responsabilidad Civil”, ed. Abeledo Perrot, 4ta. ed., nro.557, pág.205).-

Respecto de la prueba del daño moral, se ha señalado que: “cuando el daño moral es notorio no es necesaria su prueba y quien lo niegue tendrá sobre sí el “onus probandi”. Fuera de esta situación, esta clase de daño, como cualquier otra, debe ser objeto de prueba por parte de quien lo invoca” (Cazeaux-Trigo Represas, “Derecho de las Obligaciones”, tomo 1, página 387/88) Es de cabal importancia, teniendo en cuenta lo sucedido en la presente causa, señalar 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. La OIT 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 Argentina 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).

Específicamente, sobre esta reprochable conducta contraria a los derechos irrenunciables consagrados por la Constitución Nacional en sus arts. 14 bis y 16, se encuentran la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de rango constitucional; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, conocida como Belem do Pará (aprobada por la Ley 24632); el Convenio 111 de la OIT sobre "Discriminación: empleo y desocupación", la Ley de Contrato de Trabajo en sus arts.17 y 81 y, en especial, el art.6° inc. c) de la Ley 26485 de Protección Integral a las Mujeres, reglamentada por el Decreto 1011/2010, dispositivo éste último que reprime toda conducta que obstaculice la permanencia en el empleo, así como el hostigamiento psicológico en el trabajo. Por otra parte, el Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo proporciona un concepto amplio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, el que indica que: "la expresión 'violencia y acoso' en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género" (art.1, ap. a).

En razón de lo expuesto, teniendo en cuenta lo dispuesto por el art. 75 inc. 22 de nuestra carta magna; los tratados internacionales, -apartado 1, art. 5, del Pacto de San José de Costa Rica (Ley 23.054)-, y lo prescripto en el art. 1, y por el inc. g, del art. 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, suscripta en Belem do Pará en 1994 (aprobada por Argentina a través de la Ley 24632 de 1996), el Conv. N° 190 de la OIT y su reglamentación, realizando una valoración integral de todos

los elementos probatorios aportados en la causa que demostraron sufrimientos infligidos hacia la trabajadora, quien tiene debida tutela, considero que corresponde hacer lugar al daño moral reclamado.

13) En cuanto a la planilla de liquidación, diré que, atento haberse determinado por la suscripta que corresponde a la presente causa la aplicación del CCT n° 130/75 y siendo que la actora realiza planilla de liquidación en base a otro CCT, corresponde no tener en cuenta la misma y proceder a realizar una nueva liquidación teniendo en cuenta lo resuelto en la presente respecto a la categoría, fecha de ingreso y jornada laboral, los descuentos de ley que correspondan y las escalas correspondientes al CCT de Empleado de Comercio los que se obtienen de la página oficial de la Federación Argentina de los Empleados de Comercio, <https://www.faecys.org.ar/>.-

Se deja constancia que a continuación solo se agregan los rubros que prosperan con el monto que corresponde a cada uno, y se agrega como Anexo I la planilla y su detalle.-

feb-19	\$ 11,628.68
mar-19	\$ 11,628.68
abr-19	\$ 8,815.68
may-19	\$ 6,552.15
jun-19	\$ 6,130.15
jul-19	\$ 6,471.02
SAC I/19	\$ 9,235.51
ago-19	\$ 5,032.02
sep-19	\$ 6,139.95
oct-19	\$ 4,375.95
dic-19	\$ 5,851.67
SAC II/19	\$ 10,527.34
feb-20	\$ 10,806.89
mar-20	\$ 12,852.02
abr-20	\$ 7,762.61
may-20	\$ 5,762.61

jun-20	\$ 4,675.61
jul-20	\$ 7,346.61
SAC I/20	\$ 3,622.81
ago-20	\$ 7,346.61
sep-20	\$ 13,793.88
oct-20	\$ 8,793.88
nov-20	\$ 2,383.88
dic-20	\$ 2,777.81
SAC II/20	\$ 3,701.41
ene-21	\$ 3,554.49
feb-21	\$ 6,419.17
mar-21	\$ 3,646.85
abr-21	\$ 7,586.67
may-21	\$ 12,226.84
jun-21	\$ 12,226.84
jul-21	\$ 12,126.84
SAC I/21	\$ 3,641.92
ago-21	\$ 14,952.98
sep-21	\$ 19,679.14
oct-21	\$ 12,812.14
nov-21	\$ 13,309.07
dic-21	\$ 13,840.10
SAC II/21	\$ 11,292.05
ene-22	\$ 22,291.22
hab. feb. prop/22	\$ 34,112.04
SAC I/22	\$ 15,844.44
indem.por antigüedad	\$ 247,124.33
preaviso	\$ 82,374.78
SAC s/ preaviso	\$ 6,864.56
integ. mes de desp.	\$ 43,933.21
SAC s/ integración	\$ 3,661.10
vac. no gozadas	\$ 7,688.31

DNU 34/19	\$ 285,222.66
art. 2 de la ley n° 25.323	\$ 190,148.44
Daño Moral	\$ 100,000.00
TOTAL	\$ 1.370.595,65

14) Por último, la actora expresa que nunca se encontró a su disposición el Certificado de Servicios y Remuneraciones y el de constancia de aportes realizados, el que se encuentra descrito por el art. 80 de la LCT, debiendo cumplimentarse con lo establecido en la norma, habida cuenta la relación laboral que uniera a la Sra. R.N.S. y a D. SRL como continuadora de W.M.A. SRL, conforme lo resuelto en el considerando 2) y la consecuente falta de entrega.

Para el caso de incumplimiento en la entrega del Certificado de trabajo y constancias de Aportes y contribuciones ordenados, dentro de los 10 días de encontrarse firme la Sentencia, fijase una multa de pesos ochocientos (\$ 800), por cada día de atraso. Deberá tenerse en cuenta, a los fines de dar cumplimiento con la entrega del Certificado de Servicios y Remuneraciones y el de constancia de realización de los aportes - art. 80 LCT -, que desde el 1º día hábil del mes de agosto de 2008 la obligación prevista, sólo se considerará efectivamente cumplida cuando se entreguen las constancias confeccionadas de acuerdo a lo establecido en los formularios previstos en las Resoluciones n° 601/08 de ANSES y n° 2316 Resol. Gral. de AFIP.

15) Luego de todo lo resuelto en la presente, y teniendo en cuenta que estas circunstancias obligan a que la valoración probatoria deba efectuarse desde una perspectiva de género, como herramienta o método de interpretación no es posible pasar inadvertida la situación de violencia laboral padecida por la actora, no solo respecto del acoso sexual que ha quedado demostrado en autos, sino por la actitud asumida por la empresa D. SA luego de su denuncia, y la desidia absoluta frente a los derechos de la trabajadora y el respeto a su dignidad como persona.-

La normativa internacional más reciente en relación al acoso laboral que ha ratificado nuestro país por la ley 27.580, el cual entró en vigencia en nuestro país el 23/02/22, se trata del Convenio n° 190 de OIT, que integra el

núcleo de los Convenios sobre derechos humanos, en el cual se vincula la violencia y acoso en el mundo del trabajo con el abuso del derecho y con la violación a los principios de trabajo decente o digno y de igualdad de trato, que abarca situaciones de violencia que se vislumbren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluso en los espacios públicos o privados. A consecuencia de este se dicta, la Recomendación Nro. 206 de la OIT de 2019, a contraluz de la cual debe leerse el Convenio 190 de la OIT, surgiendo de la letra de su Preámbulo que *“la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad”*.-

Prevé por su parte, sobre las obligaciones de prevención que recaen sobre cada Estado que ratificó el instrumento bajo examen y, en este punto, se debe remarcar la importancia de realizar acciones concretas para evitar que se produzca la violencia o acoso en el mundo del trabajo, especialmente porque se trata de prácticas repudiables que afectan -ante todo- la dignidad humana de la persona que las sufre, entre ella el acoso sexual en el trabajo, de tal forma, el art. 8, establece que todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas. El art. 9 del Convenio establece que todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, entre otras: a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas

concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo, etc.-

También, destaco que el Comité para La Eliminación de la Discriminación contra la Mujer - Cedaw define a la discriminación contra la mujer donde incluye la violencia basada en el sexo y lo que es más significativo, en el párrafo 7 expresa que *“La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos, constituye discriminación tal como se entiende en el art.1 de la Convención...”* En definitiva, el documento citado es contundente al expresar -apartado 7- que la violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos, constituye discriminación.-

El mandato previsto por el art. 75 nc. 23 CN y las obligaciones asumidas por el estado argentino conforme las ya citadas disposiciones, constatada la situación de violencia laboral contra las mujeres y las características de las prácticas que se desarrollaban al interior de la empresa, considero que desde la magistratura, al ser uno de los tres poderes del Estado, además de disponer el resarcimiento al que la víctima resulta acreedora, debemos adoptar medidas tendientes a prevenir prácticas de similar índole para garantizar el derecho a trabajar en un ambiente “libre de acoso y violencia” y así determinar la existencia de un hecho repudiado por el régimen de contrato de trabajo (cfr. arts. 68 y 75 LCT), por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (Cedaw), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer 'Convención de Belem do Pará' y por la ley 26.485 -t.o. dec. reg. 1011/2010- que específicamente contempla y reprime las conductas que afectan, la vida, la libertad, dignidad, integridad física y psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal, dentro del ámbito laboral, entre otros.

La judicatura es la única responsable de la eficacia de sus decisiones. De la precisión y monitoreo efectivo de las medidas de reparación que disponga depende tanto la restitución de los derechos de la víctima como la transformación eficaz de la situación que dio origen a la violación de derechos.

En definitiva, el Poder Judicial -en su conjunto- tiene la obligación de no perpetuar estereotipos discriminatorios en sus sentencias, pero además tenemos la oportunidad histórica de ser un agente de cambio y, en ese camino, la labor "creativa" de la judicatura en pos de determinar esas medidas transformadoras (sea de oficio y en uso de las facultades conferidas por las normas reseñadas, o a pedido de parte) **para modificar los lugares de trabajo y hacer realidad el derecho fundamental a vivir y trabajar en un ambiente libre de violencia y acoso.**

Es por ello que, **el Poder Judicial** -como uno de los tres poderes del estado- a fin de evitar que a partir del pronunciamiento judicial se derive responsabilidad internacional para el estado argentino, **debe disponer medidas tendientes a modificar los lugares de trabajo y garantizar que los hechos de violencia y acoso sean sancionados, y respecto de ellos se adopten medidas concretas tendientes a la prevención de otras situaciones, o sea, además de disponer el resarcimiento al que la víctima resulta acreedora, se dispongan medidas tendientes a prevenir prácticas de similar índole.**

Conforme las obligaciones estatales ya individualizadas y a fin de evitar que este pronunciamiento traiga aparejada responsabilidad internacional, **corresponde ordenar que los directores y gerentes de todas las sucursales, que integran las personas de existencia ideal: D. SA y D. SRL continuadora de W.M.A. SRL, realicen la capacitación Qualitas 190 <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/qualitas190>, que dicta la Oficina de Violencia Laboral que funciona dentro del ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (dictada conforme los parámetros que se desprenden de la ley 27499 - Ley Micaela - Teléfonos: **0800-666- 4100** (op. 1 ▶ op. 5) / **(011) 4310-5525**, e-mail: red-violencialaboral@trabajo.gob.ar).**

Sumado a ello, deberán acreditar el dictado y puesta en funcionamiento de un Protocolo de Prevención contra el Acoso sexual y Laboral en el trabajo, el que dentro de sus pautas deberá contener, entre otras, consideraciones tales como: la obligatoriedad de capacitación de todo el personal dependiente de la empresa, que en caso de consulta o denuncia de una situación de violencia contemplada en este protocolo, ésta sea tratada con respeto; que la trabajadora o el trabajador: sea escuchada sin menoscabo de su

dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos; tenga derecho a la intimidad; se respete en todo momento su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva; evitar la re-victimización, la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permitan identificarla, debiendo quedar establecido que el deber de no re-victimización opera en todas las etapas previstas en la aplicación de ese protocolo prestando especial atención a que las medidas adoptadas para la resolución no redunden en efectos negativos sobre la persona afectada; contención y orientación, la persona afectada será orientada y acompañada, en la medida que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia; diligencia y celeridad, la investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible, entre otras. Asimismo, deberán articularse procedimientos y dispositivos para recibir denuncias, investigarlas, sancionar y buscar soluciones adecuadas ante eventuales situaciones de violencia laboral de cualquier naturaleza. Debemos tener en cuenta que el escaso conocimiento y percepción de la violencia psicológica y de sus efectos dificulta detectar los casos en que se produce, sobre todo en los procesos de acoso. Y asimismo cuál es la verdadera causa del problema que afecta a la persona en situación de violencia y que permanece oculta en la propia organización de trabajo, ya que no se encuentra en quien la padece o en factores psicológicos constitucionales previos.

Una vez creado el protocolo, debe ser publicitado no solo para el interior de la empresa sino también para el público en general - sucursales físicas con carteles que publiciten la no violencia y acoso en el trabajo y en la página web de la empresa -, a fin de demostrar con ello la intención de ser una empresa que promueve el derecho reconocido a vivir en un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso reconocido para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras y la sociedad toda en nuestro país.-

Ello en el entendimiento que la persona que emplea, sea física o jurídica, tiene la obligación de proteger la integridad psicofísica y la dignidad de las personas empleadas, (artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744) resguardar sus derechos fundamentales y proteger contra toda forma de maltrato, acoso, abuso y discriminación en el trabajo. Para ello, se deben establecer códigos de conducta y buenas prácticas laborales e implementar acciones para la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo, como campañas informativas y de sensibilización y capacitaciones al personal, porque si bien la obligación principal de la parte empleadora es la de satisfacer la prestación remuneratoria que tiene sustancia eminentemente patrimonial, también es deudor de la obligación de higiene y seguridad en el trabajo, por lo que debe adoptar todas las conductas positivas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica, sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica de las trabajadoras y los trabajadores.

El cumplimiento de lo antes expuesto, tanto la capacitación ordenada como la creación del protocolo, deberá quedar acreditado en autos dentro del plazo de 120 días luego de quedar firme el presente pronunciamiento, bajo apercibimiento de aplicar astreintes de \$ 3.000 pesos diarios por cada día de incumplimiento con la manda judicial.-

16) A los créditos por los que prospera la demanda se les aplicará el interés de la Tasa Activa para uso judicial que propicia el Banco de la Nación Argentina, desde que son debidos hasta su íntegro pago. –

17) Las costas en atención a como se resuelve la cuestión planteada deben ser soportadas por las demandadas en virtud del principio de la derrota en juicio. En cuanto a los honorarios de los profesionales letrados actuantes en la presente causa, teniendo en cuenta lo establecido en el art. 119 del CPT cuando establece que le corresponde al juzgado practicar la planilla de liquidación, siendo que se ha dado cumplimiento con dicho extremo en la presente, y conforme a lo dispuesto por la nueva Ley de Honorarios, n° 5724, art. 20 en su parte pertinente, respecto a la actualización de la condena: “... corresponderá siempre a los/as Magistrados/as proceder de oficio a la actualización de base regulatoria firme conforme las resultas de la controversia en aquellas causas donde existieren rubros económicos definidos”, es que

considero que corresponde diferir la regulación de los mismos para el momento de contar con una base firme a los fines. –

Por todo lo expresado anteriormente, FALLO:

I)- Rechazar la excepción de falta de legitimación pasiva planteada por D. SRL CUIT N° **-*****-* como continuadora de W.M.A. SRL CUIT N°**-*****-*, en base a lo resuelto en el considerando 3).

II) Haciendo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la Sra. R.N.S. DNI n° *****, en contra de D.SA, CUIT N° **-*****-*y de D. SRL, CUIT N° **-*****-* como continuadora de W.M.A. SRL CUIT N° **-*****-*, condenándolas solidariamente a pagar dentro de los diez días de encontrarse firme la presente, la suma de pesos un millón trescientos setenta mil quinientos noventa y cinco con sesenta y cinco centavos (**\$ 1.370.595,65**) en concepto de los siguientes rubros: diferencias de haberes por los períodos, febrero/19 a octubre/19; diciembre/19; febrero/20 a enero/22, incluidos SAC I y II/19, SAC I y II/20, SAC I y II/21, indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT, preaviso, SAC s/ preaviso, haber prop. febrero/22, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, art. 2 de la ley n° 25.323, daño moral e indemnización agravada prevista por decreto n° 34/2019, conforme lo resuelto en los considerandos 2), 3), 4), 5), 6), 8), 9), 12) y 13). Asimismo, se condena a D. SRL a la entrega del certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones en virtud de lo dispuesto en el considerando 14). Téngase presente que la planilla detallada por los rubros que prosperan aparece como "Anexo I" el que forma parte de la presente. -

III) Condenando solidariamente a D. SA y D. SRL al cumplimiento de la sanción ordenada en el considerando 15), debiendo acreditar su cumplimiento en el plazo de 120 días bajo el apercibimiento de aplicación de astreintes por \$ 3.000 diarios ante su incumplimiento. -

IV) Desestimando los rubros: SAC s/ vacaciones, multas de los arts. 45 de la Ley 25.345, 8 y 15 de la Ley 24.013, conforme lo dispuesto en los considerandos 7), 9), 10) y 11). -

V) Que los montos por los que prospera la acción se les aplicara los intereses conforme se explicita en el considerando 16). -

VI) Imponiendo las costas y difiriendo la regulación de honorarios profesionales conforme se indica en el considerando 17).

VII) Protocolícese y hágase saber, consentida y/o ejecutoriada que sea archívese.

