

**R.N.S. C/ D. S.A. Y D. S.R.L. Y OTROS WO Q.R.R. - SI BENEFICIOS
LABORALES**

SENTENCIA DEFINITIVA NÚMERO: **/2025-

CAMARA N° *****

En la Ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca, a los veintiocho días del mes de noviembre de Dos Mil Veinticinco, reunidas en Acuerdo la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, de Minas y del Trabajo de Primera Nominación, integrada en estos autos por sus Ministras Dra. Marcela Soria Acuña Presidenta -, y luego las Dras. María Guadalupe Perez Llano— Decanay Dra. Ana Laura Voget, -Vice Decana-, Secretaría de la Dra. María de los Ángeles Garriga, para conocer el recurso interpuesto en los autos Cámara N° ***/2024 caratulados "R.N.S. C/ D. S.A. Y D. S.R.L. Y OTROS WO Q.R.R. - SI BENEFICIOS LABORALES", se estableció la siguiente cuestión a resolver.

Es justa la sentencia apelada?.

Practicado el sorteo dio el siguiente orden de votación: Dra. Marcela Soria Acuña y luego las Dras. Ana Laura Voget y María Guadalupe Perez Llano.-

A LA CUESTION PLANTEADA LA DRA. SORIA ACUÑA

DIJO:

Llegan las actuaciones a esta Alzada como consecuencia del recurso de apelación articulado por la parte demandada D. S.R.L. en contra de la Sentencia Definitiva N° **/2024, obrante en a. d. N° *****/2024. El fallo resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda en contra de las D. S.A. y D. S.R.L. como continuadora de W.M.A.

S.R.L., condenándolas solidariamente a pagar la suma de \$ 1.370.595,65 por los diversos rubros admitidos, salariales e indemnizatorios derivados del despido sin causa y daño moral, todos los cuales se liquidaron en el pronunciamiento, con más los intereses correspondientes conforme tasa fijada en la misma resolución. Además, la sentencia ordenó que los directivos y gerentes de todas las sucursales que integran las personas de existencia ideal D. S.A. y D. S.R.L. realicen la capacitación Qualitas 190 que dicta la Oficina de Violencia Laboral que funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Asimismo, deberán acreditar el dictado y puesta

en funcionamiento de un protocolo de prevención contra el acoso sexual y laboral en el trabajo, que deberá ser publicitado tanto para el interior de la empresa como al público en general, en el plazo de 120 días desde que quede firme el pronunciamiento, bajo apercibimiento de aplicar astreintes de \$3.000 por cada día de incumplimiento. -

2) Antes de ingresar al tratamiento del presente recurso, es necesario aclarar que las partes arribaron a un acuerdo de pago de todos los conceptos dinerarios de la condena económica, conforme surge de a.d. N° *****/2024, manteniendo la empresa D. S.R.L. la vía recursiva incoada sólo en relación a su segundo agravio (ver a.d. N° *****/2024).

En consecuencia, la sentencia arriba firme a esta instancia respecto de todo lo contenido.

3) En el escrito recursivo obrante en a.d. N° *****/2024, la recurrente señala en su segunda queja que la sentencia la agravia en cuanto condena a su parte a la realización de una capacitación en violencia laboral para todos los directores y gerentes de todas las sucursales con las que cuenta la empresa. Transcribe el considerando 15 de la sentencia en crisis. Aduce que no se acreditó con la prueba rendida en autos que el actuar de la empresa D. S.R.L. hubiera sido contrario a derecho y en violación a las convenciones internacionales que protegen a la mujer y a los trabajadores en general como el convenio 190 de la OIT. Reitera que las afirmaciones de la actora no han podido ser probadas o demostradas; que ninguna prueba las respalda. Aduce que la accionante nunca pudo demostrar que la empresa le pidió que no dijera nada, ni en qué fecha puso en conocimiento de ésta la situación de acoso que estaba viviendo, por lo que resulta imposible aseverar que la patronal no haya tomado medidas de protección y la hiciera convivir con el acusado, más aún cuando D. S.R.L., luego de la denuncia penal (por la que tomó conocimiento de los hechos), decidió despedir al empleado involucrado.

Agrega la recurrente que tampoco han quedado demostradas las graves acusaciones que realizó la actora en contra de M.L.M.V. y J.C., respecto de quienes manifestó que le dijeron que no contara lo acontecido y que ellos se encargarían. Que lo único que existe en autos son declaraciones de testigos que relatan lo mismo que la actora les contó, pero que no presenciaron los hechos.

Destaca que lo que sí está comprobado en el expediente y corroborado con la denuncia policial efectuada por la actora es que, a partir de ese acto, la empresa tomó conocimiento de los hechos ocurridos e inició un proceso de investigación por el que luego despidió con causa al Sr. C.

Asevera que no existe falta de compromiso o desinterés de parte de la demandada, sino tal vez falta de conocimiento de los hechos, por lo que la condena impuesta es infundada.

Aduce además que se debe tener en cuenta que la medida dispuesta resulta desproporcionada porque no condena únicamente a la sucursal C.M. de la empresa D. S.R.L. existente en Catamarca, sino a todas las sucursales, lo cual es de muy dificultoso cumplimiento dado que la empresa tiene sucursales en 22 provincias argentinas y también en otros países de la región como Ecuador y Uruguay; y que la condena es bajo apercibimiento de imponer astreintes diarias de pesos tres mil (\$3.000) por cada día de retraso en caso de incumplimiento.

Indica que es desproporcionado imponer una capacitación obligatoria a todas las sucursales de una empresa sin considerar las características y necesidades específicas de cada una, pues no todas las sucursales pueden tener el mismo nivel de problemática en materia de violencia laboral, por lo que la capacitación podría ser innecesaria para alguna de ellas. Agrega que la sentencia se excede en su ámbito de competencia territorial, ya que Catamarca tiene una sola sucursal mientras que el resto se encuentra fuera de la jurisdicción del juzgado que ordenó la medida. Señala que el hecho de obligar a todas las sucursales a realizar la misma capacitación sin tener en cuenta las particularidades de cada contexto podría diluir el impacto de la misma y volverla menos efectiva. Que, además, una capacitación genérica en violencia laboral que no se adapte a las realidades específicas de cada sucursal podría no ser efectiva para abordar los problemas concretos que se puedan presentar. Manifiesta que las capacitaciones deben ser diseñadas considerando las características y necesidades de cada lugar de trabajo para que puedan tener un impacto real en la prevención y erradicación de la violencia. Sostiene que obligar a todas las sucursales de una empresa a realizar capacitaciones en violencia laboral puede representar una carga económica y logística significativa, sumada a los costos de la capacitación que incluyen honorarios de los

capacitadores, materiales y horas de trabajo de los empleados, lo que se impone como una condena extra que ni siquiera fue solicitada por la parte actora.

Aduce que también es importante evaluar si los beneficios de la capacitación obligatoria justifican los costos que la misma implica para las empresas, especialmente en un contexto económico complejo como el actual y más aún cuando existen otras medidas que pueden ser más efectivas para prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral, como la implementación de políticas internas claras y la creación de canales de denuncia.

Critica que, además de la capacitación, la jueza imponga la obligación de realizar, aplicar y demostrar la puesta en marcha de un protocolo de prevención del acoso laboral y sexual, con lo cual asevera que la condena es doble. Refiere que las Cámaras de Apelaciones locales han dictado fallos implementando este tipo de medidas, pero limitadas al ámbito local y dentro de su competencia territorial. Cita la causa Expte. N° *****/19 caratulado "C, E.R c/ HCS SA s/ Beneficios Laborales", en que la condena se limitó a la sucursal de Catamarca pese a que la empresa en cuestión tiene también sucursales en todo el país. Solicita, en caso de hacer lugar a la medida en contra de la empresa, que la misma se limite a la sucursal Catamarca de la empresa D. S.R.L.

4) Dispuesto el traslado de ley, la parte actora contesta mediante ad. N° *****/2024. Peticiona se declare desierto el recurso y, subsidiariamente, responde al agravio vertido por la demandada apelante, postulando su rechazo, con costas.

Recibidas las actuaciones en esta Cámara y notificadas las partes de su radicación, se corre vista al Ministerio Público Fiscal, cuyo Dictamen N° **/2025 obra agregado en ad. N° *****/2025, quedando los autos en estado de emitir pronunciamiento conforme ad. N° *****/2025. En virtud del sorteo celebrado, debo expedirme en ponencia inaugural (acta obrante en a.d. N° *****/2025).

5) Conforme lo reseñado anteriormente, corresponde tratar en esta alzada el único agravio por el cual se mantiene la apelación. Dicha queja se centra en que la jueza de primera instancia condenó a las demandadas a que todos los directores y gerentes de todas sus Sucursales realicen la capacitación Qualitas 190, que dicta la oficina de Violencia Laboral que funciona dentro del ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Desde ya señalo que comparto lo dictaminado por la representante del Ministerio Público sobre la cuestión.

A fin de entrar en tema y si bien la sentencia de origen ha sido clara y pormenorizada en sus fundamentos, me permitiré recordar algunos conceptos sobre la violencia laboral, en razón de que en autos ha quedado firme y consentida la condena respecto de los hechos, conductas y circunstancias que culminaron con la desvinculación de la actora del trabajo que cumplía para las demandadas, motivando el inicio de este proceso. En efecto, no cabe duda alguna que la actora fue víctima de acoso sexual y violencia laboral y que ello quedó demostrado en la causa, así como la conducta omisiva y negligente de la demandada apelante ante la situación denunciada. No se justifica reiterar el análisis y valoración de la prueba efectuada por la jueza de grado, que ha sido correcta y completa, indicando cada uno de los elementos de convicción incorporados al proceso que evidenciaron los concretos reproches a la conducta de las personas jurídicas que se beneficiaban con la prestación de servicios de la accionante. Ello se deriva, a mayor abundamiento, de la circunstancia concreta de que las partes arribaron a un acuerdo de pago de las indemnizaciones que fueron establecidas en la sentencia como consecuencia del despido indirecto al que se vio forzada la actora y del daño moral sufrido y determinado en este juicio. Le asiste absoluta razón a la representante del Ministerio Público Fiscal de Cámara, quien se ha explayado en este sentido en su dictamen (ad. N^o *****/2025), que comparto totalmente y al cual remito a fin de evitar reiteraciones inoficiosas.

Entonces, he de destacar primeramente que los casos de violencia de género requieren un tratamiento especial y diferente, signado por la gravedad del ilícito que se denuncia y los rasgos particulares que estos hechos presentan, todo lo cual ha generado normativa específica de rango constitucional, convencional y legal que obliga a todas las personas que se desempeñan en cargos públicos y que se extiende -también- a particulares, organizaciones, empresas y entidades del ámbito privado.

En ese contexto, la doctrina ha expresado que: "Se denomina violencia laboral a todo comportamiento hostil o degradante en el entorno laboral, susceptible de ocasionar daños (físicos, psíquicos, morales) al trabajador o trabajadora al que están dirigidos. Incluye tanto la agresión física

(violencia física), como el acoso psicológico o moral (mobbing), el ambiente laboral hostil (violencia ambiental), el acoso por razón de género y el acoso sexual, en sus distintas expresiones o manifestaciones. Como todo acto de violencia, su ejercicio constituye un obrar autoritario (antijurídico e ilícito) que evidencia una falta de respeto por los derechos fundamentales del ser humano" (Castagnino, Laura Cristina en la obra "Tratado de géneros, derechos y justicia — Derecho del Trabajo", dirigida por Marisa Herrera, Silvia E. Fernández y Natalia de la Torre, Editores Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2020, p. 225). Es así que se ha señalado, reiteradamente, que la violencia laboral no sólo involucra derechos y obligaciones de índole laboral (la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, el deber de seguridad personal, el derecho a un ambiente sano de trabajo, etc.), sino que transgrede elementales principios y garantías de raigambre constitucional: la dignidad, el derecho a la salud, al honor, a la igualdad, la libertad y la intimidad (cfr. Castagnino, en obra citada anteriormente)

Es que la violencia de género vulnera derechos humanos fundamentales, por lo que hay que tener en cuenta que las normas de derecho interno e internacional vigentes evidentemente han surgido de un reconocimiento esencial previo de que estos tipos y modalidades de violencia se producen sobre la base de una situación de desigualdad fáctica y estructural, en tanto las mujeres (como otros grupos que también se identifican) han sido históricamente relegadas en la sociedad, al ser ubicadas en inferioridad de condiciones, en general, en relación a los hombres, en cuanto al trato que reciben, oportunidades y posibilidades reales de acceso a mejores situaciones y al respeto y ejercicio efectivo de sus derechos, en todos los ámbitos (desde el doméstico al laboral, educativo, político, etc.). Con esa mirada, se advierten las relaciones asimétricas o desiguales de poder existentes en la realidad, que el derecho pretende equilibrar.

En ese marco y en cumplimiento de lo que ordena el art. 75 incs. 22 y 23 de la Constitución Nacional, así como los tratados de derechos humanos específicos que nuestro país ha ratificado en la materia (conocidos como CEDAW y Convención de Belem do Pará), la perspectiva de género es una herramienta de análisis jurídico de aplicación obligatoria para la resolución de esta clase de casos. No es opcional ni voluntaria; tampoco gradual. Es de cumplimiento inmediato y directo, sin dilaciones, a fin de garantizar la tutela

efectiva de los derechos amparados por la misma. Por ello, dado que esta exigencia constitucional y convencional compromete la responsabilidad internacional del Estado en los términos de los instrumentos normativos antes mencionados, es de señalar que impone una obligación jurídica y reforzada de debida diligencia, que recae en todos los órganos, autoridades y agentes públicos, de todos los poderes y estamentos del Estado, para todo el territorio nacional. El art. 7 de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (conocida como Convención de Belem do Pará), consigna en sus diversos incisos el contenido específico de esta obligación de mayor diligencia, de manera clara, categórica y detallada, sin dejar margen a duda alguna. Se incluyen en la misma a los mecanismos judiciales y la actuación de todos los órganos del Poder Judicial.

En ese mismo marco se ubica el deber de previsión patronal que comprende la obligación de adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica, sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de las trabajadoras (art. 75 de la ley de contrato de trabajo, texto según ley 27.323, deber de seguridad), cuya finalidad es evitar que la persona que trabaja sufra daños -como consecuencia del empleo- en su salud, vida o dignidad (aplicación del principio de indemnidad en los aspectos personales).

El acoso sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, no sólo priva a las trabajadoras afectadas del derecho a un ambiente sano de trabajo, sino que atenta contra su dignidad y su salud. En razón de ello, el empleador que ejecuta o tolera actos de esa índole, incurre en responsabilidad por incumplimiento del deber de previsión y seguridad personal (cfr. Castagnino, en obra citada anteriormente).

Específicamente sobre la necesidad y pertinencia de las órdenes de capacitación para prevenir la violencia laboral y el acoso, existen diversos fallos. Cito algunos, cuyo criterio comparto: "Se confirma la sentencia de grado en cuanto estimó que la actora fue víctima de malos tratos y violencia laboral por parte de sus superiores, y condenó a la demandada a pagar una indemnización por daño moral. Se ordena a la accionada a implementar capacitaciones obligatorias en violencia laboral con perspectiva de género para todo su personal, en especial para los niveles gerenciales y de supervisión. Este

mandato tiene como objetivo evitar futuras situaciones de acoso y fomentar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación. La empresa deberá acreditar la implementación de estas capacitaciones dentro de los 60 días, bajo apercibimiento de multas (astreintes) a favor de la actora por cada día de incumplimiento, así como multas destinadas a la Biblioteca del Tribunal en caso de resistencia injustificada. Además, la accionada deberá inscribir a su personal en el Programa Qualitas 190, que promueve la formación en temas de violencia laboral y perspectiva de género, de acuerdo con las normativas internacionales ratificadas por la Argentina, como el Convenio 190 de la OIT' (Pilato, María Laura vs. Nación Seguros S.A. s. Despidos /// CNTrab. Sala II; 11/10/2023, Rubinzal Online, RC J 4513/23).

"El empleador tiene a su cargo la labor investigativa de los hechos de violencia en el seno de la empresa o con motivo de la relación de empleo por aplicación de las normas que hacen a las facultades de dirección, organizativas y disciplinarias previstas en la LCT, y el hecho de que no se hayan establecido con precisión en la ley general básica cuáles serían las conductas o prestaciones concretas a las que se encuentra obligado, no exime a la empresa del deber de debida diligencia que rige en la prevención de daños psicofísicos o respecto de la afectación de los derechos fundamentales de las personas que trabajan. [...En el caso, la demandada, lejos de receptar la denuncia y analizarla, se limitó a guardar silencio y negarle el ingreso al actor a su puesto de trabajo. La mera circunstancia de no haberse realizado ninguna investigación sobre los hechos de maltrato físico (actos vejatorios) y verbal (insultos discriminatorios de tinte homofóbicos) denunciados por el actor y otros compañeros de trabajo ante el Ministerio de Trabajo local y ante la empresa, constituye un grave incumplimiento de los deberes propios de un buen empleador. En consecuencia, corresponde confirmar la sentencia de grado en cuanto estimó procedente la compensación reclamada en concepto de daño moral]. Además, en atención a la especial naturaleza de los actos descritos por los testigos, el Poder Judicial en su conjunto tiene la obligación de no silenciar situaciones incompatibles con la premisa de tolerancia cero ante supuestos de violencia, y menos cuando aquellas tienden a perpetuar estereotipos discriminatorios en razón del género o la orientación sexual de las personas, por lo que entiendo que es obligación de los magistrados y magistradas adoptar medidas positivas de tipo correctivas

para propender a erradicar los patrones socioculturales que sostienen y perpetúan prácticas como las que dieran origen a la violencia padecida por el actor- En función de ello, se condena a la demandada a implementar acciones efectivas de capacitación para el personal a su cargo (en especial para personas de nivel de gerencial o supervisión) en materia de perspectiva de género, bajo apercibimiento de aplicar astreintes en favor de la parte actora por cada día de retardo, y de sumar a ello la fijación de multas en beneficio de la Biblioteca del Tribunal, en caso de reticencia. [...A tales efectos, e/ representante legal de la accionada deberá acreditar en el plazo de 60 días, la inscripción de la firma en el Programa Qualitas 190, bajo apercibimiento de hacerlo solidariamente responsable en el pago de las sanciones conminatorias y multas fijadas para el incumplimiento]" (G., J. E. R. vs. Locksley S.R.L. s. Despido 11/ CNTrab. sala II; 02/0812022, Rubinzal Online, RC J 6760122).-

6) En el presente caso, no podemos soslayar la existencia de una situación de violencia laboral y acoso sexual que tuvo lugar durante el desarrollo de la relación laboral habida entre la actora y la empresa demandada, apelante. No podemos tampoco soslayar que nuestro país ha ratificado mediante ley N^o 27.580 el Convenio 190 de la OIT, norma internacional que reconoce el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso; y que en su artículo 9 establece las obligaciones de todos los empleadores de nuestro país de 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.

Sobre ello también existe numerosa jurisprudencia. Comparto una cita: "A esta altura de los tiempos y luego de la ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y del dictado de las leyes 26485, 26743 y 27499 (ley Micaela) resulta necesario que el personal de dirección y gerencial de las empresas, así como también los trabajadores y trabajadoras dependientes (tengan o no personal a su cargo), se inserten en cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género a fin de obtener las herramientas necesarias para mejorar las relaciones interpersonales del establecimiento y así prevenir situaciones de violencia en el ámbito de trabajo" (G.J.E.R. vs. Locksley S.R.L. s. Despidow CNTrab. Sala II; 02/08/2022, Rubinzal Online, RC J 6760/22).

Además, recordemos que la ley de empleo N° 24.013 estableció (arts. 2, 81 y siguientes, no derogados) que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá elaborar programas de formación profesional para el empleo que incluirán acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores y entre sus atribuciones refiere a la ejecución de programas de formación profesional para el empleo con los organismos del sector público nacional, provincial o municipal y del sector privado, a través de la celebración de convenios. Que, si bien se han implementado en todo el territorio nacional normas y políticas públicas para garantizar a todas las personas el efectivo goce del derecho a un trabajo digno sin violencia, el mencionado organismo advierte que todavía existen usos y costumbres que sostienen formas de trabajo que se observan con actos de violencia laboral.

Puntualmente sobre la capacitación Qualitas 190, es dable señalar que la misma es un programa de desarrollo, capacitación e incidencia en materia de prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Dicho programa tiene por objeto brindar y facilitar herramientas al sector empleador para la prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Está destinado a organizaciones empleadoras que requieran formar a sus integrantes sobre esta temática, con el fin de que puedan reconocer este tipo de situaciones y reflexionar sobre estas cuestiones; y el mismo es totalmente gratuito. Ello determina que los argumentos meramente genéricos e hipotéticos- que expresa la recurrente sobre los supuestos costos de la capacitación para las empresas, o las particularidades de cada ámbito, o la real efectividad y beneficios de la misma, carecen de todo sustento real y no pueden ser atendidos.

El planteo de que es excesivo incluir a todas las sucursales tampoco es de recibo, a mi criterio, porque la condena claramente está focalizada en las personas destinatarias de la capacitación los directores y gerentes de las empresas mencionadas, sobre la base de que su desempeño puede ser trasladado de una sucursal a otra, por lo que corresponde incluir a todos ellos. Es decir, lo importante es el ámbito personal de la orden (todos los gerentes y directores), más allá de la sucursal en la cual presten servicios.

A mayor abundamiento y ante las quejas -de mero disenso- que formula la apelante, debo advertir que este tipo de capacitaciones son

siempre positivas en tanto propenden a desterrar conductas culturalmente enraizadas que afectan el goce de los derechos de las trabajadoras, por lo que la orden dada a las empresas de que todo su personal jerárquico las realice no causa en realidad perjuicio alguno a quien debe cumplirlas. Por el contrario, estas capacitaciones enriquecen y concientizan a las personas para la preservación y defensa del derecho a trabajar en un ámbito libre de violencia laboral.

En virtud de las mismas razones, tampoco es admisible la pretensión de que se revoque la orden de concretar y poner en funcionamiento un protocolo de prevención contra el acoso laboral y sexual. De ninguna manera ello constituye un perjuicio a la empresa, ni configura una "doble" condena. Al contrario, lo dispuesto tiene sólido fundamento y justificación en los hechos y conductas inadmisibles verificadas en estos autos y en toda la normativa nacional y supranacional vigente en la materia (en particular, el art. 73, inc. 23, de la Constitución Nacional y convenciones internacionales citadas en el mismo fallo).

En definitiva, por las consideraciones explicadas, concluyo que la decisión de la jueza anterior de ordenarles a las demandadas que arbitren los medios para que todos sus directores y gerentes realicen la capacitación Qualitas 190, así como la implementación de un protocolo de prevención sobre las cuestiones señaladas, ha sido acertada y pertinente, como consecuencia de los hechos y conductas verificados en esta causa. Propicio, en consecuencia, se confirme la sentencia y se rechace el agravio de la apelante.

Más aun, destaco y valoro en particular la decisión dictada en origen porque -además de la condena económica que correspondía por el despido indirecto acaecido y el daño moral ocasionado a la trabajadora víctima de violencia y acoso laboral- les impuso a las demandadas la obligación de cumplir con la específica capacitación mencionada, pues ello apunta de manera específica a generar los cambios individuales necesarios para que se proyecten en el ámbito laboral, en lo colectivo y en lo social. Efectivamente, cabe recordar que esto es parte del deber y la labor jurisdiccional en estas cuestiones: disponer y ordenar concretas medidas transformadoras, que contribuyan a construir el cambio de paradigma en la sociedad; y que ese cambio se internalice y se incorpore real y efectivamente en los pensamientos, la mentalidad, las

valoraciones, las conductas y las prácticas laborales, empresariales, sociales, etc.

En síntesis, por las razones dadas en el presente voto, me pronuncio por el rechazo del recurso de apelación articulado y la confirmación de la sentencia de grado en lo que fue materia de impugnación.

En cuanto a las costas por lo actuado en la presente instancia, propicio que las mismas sean impuestas a la parte apelante vencida, en razón del principio general de la derrota y la ausencia de elementos que justifiquen apartarse del mismo (cfr. art. 68 del C.P.C.C., de aplicación supletoria en los procesos laborales en Virtud del art. 140 del C.P.T.).

Por otro lado, a fin de evitar un innecesario dispendio jurisdiccional con otra elevación de los autos, propongo dejar regulados los honorarios de la abogada apoderada de la parte demandada por su desempeño en esta alzada en el 30% y los de la representante de la parte actora en el 40%, de lo que oportuna y respectivamente se les asignen por su actuación en la instancia anterior (art.34 de la ley N° 5724).

A LA CUESTION PLANTEADA LA DRA. VOGET DIJO:

Adhiere a los fundamentos expresados y vota por las conclusiones antedichas precedentemente.

A LA CUESTION PLANTEADA LA DRA. PEREZ LLANO

DIJO:

Apoyo lo preopinado por mi colega que inaugura la votación y comparto los fundamentos a través de los cuales llega a la solución que propicia, seguida por el segundo voto. No obstante, y a manera de reforzar el criterio en cuanto a rechazar los agravios cimentados en la realización de una capacitación sobre violencia laboral para todos los directores y gerentes de las sucursales de la firma recurrente, como asimismo en la creación y aplicación de un protocolo de prevención del acoso, debo puntualizar lo siguiente:

La apelación fundada en que la medida condiciona a todas las sucursales y que ello implicaría un costo y dificultad logísticos notables carece de asidero. El propio diseño e implementación del programa Qualitas 190 ordenado en la sentencia de grado, permite formas de capacitación gratuitas o de costo nulo para la empresa (organizadas por la autoridad pública, con materiales y modalidades on line o a distancia, estandarizadas y con inscripción

por parte del empleador), lo que me lleva a no admitir el reparo fundado en un supuesto costo económico significativo que vuelva desproporcionada la orden judicial. La apelante no aportó prueba alguna que acreditara un costo real, concreto y no reparable por vía administrativa o de otra índole. Por ende, la mera alegación abstracta sobre toda la carga económica que encierra la medida judicial dispuesta carece de fundamento.

Por otro lado, no pierdo de vista que la decisión fue dictada en atención a la seriedad de los hechos ventilados en autos que dieron lugar un convenio de pago agregado por A.D. N° *****/2024 (violencia/acoso laboral que motivó el proceso y desembocó en condenas económicas y reconocimiento del daño moral), circunstancia que legitima la adopción de medidas de prevención y corrección que resulten eficaces, sin dejar de lado que el mandato se dirige primordialmente a quienes ejercen funciones de dirección y supervisión, cuyo número es acotado en relación con la totalidad del plantel y que —como bien se señala en el primer voto—, por su propia naturaleza, suelen desempeñarse en distintos establecimientos o trasladarse, por lo que la orden produce un efecto preventivo proporcional. De nada sirve que se capacite a un gerente de una sucursal de Catamarca que en el futuro puede ser trasladado, ergo, ser ocupado ese puesto por otro proveniente de otra provincia, no cumpliéndose así con la real eficacia y finalidad tuitiva de esta acción. Ello además es conteste con la circunstancia de que la recurrente no acreditó, ni siquiera alegó con precisión fáctica, que los directores y gerentes de sus sucursales no se trasladaran entre establecimientos o que su desempeño estuviera estrictamente limitado a una única sede sin posibilidad de influencia externa.

En consecuencia, concluyo que, para este caso en particular, no existe perjuicio cierto ni actual acreditado por la recurrente que torne la orden arbitraria o desproporcionada frente a la exigencia de tutela de derechos fundamentales.

A lo manifestado agregó que, aun cuando la apelante no probó el perjuicio alegado e incluso si el cumplimiento de la orden judicial generara costos administrativos, debe considerarse la relación de proporcionalidad entre dichos costos y el interés público y privado en prevenir la violencia laboral (salud, seguridad, integridad psíquica y dignidad de las trabajadoras y trabajadores). La regla de la proporcionalidad permite imponer

obligaciones razonables orientadas a evitar daños de mayor entidad - especialmente cuando la autoridad pública provee o subsidia la oferta formativa- y cuando la conducta empresarial probada revela omisión o negligencia en la prevención. En esa línea, remarco que la sentencia impugnada apunta a las personas titulares de puestos de dirección y gerencia, independientemente de la sucursal donde prestan servicios -ello es coherente con la idea de responsabilidad funcional y capacidad de traslado del personal directivo- por lo que la orden convenientemente no se limita de manera arbitraria a una única sede, sino que se proyecta sobre quienes, por su condición jerárquica, ejercen influencia organizacional y disciplinaria. Esa proyección es jurídicamente razonable cuando como en el sub examine- la conducta reprochada expresa problemas estructurales o cuando la evidencia permite inferir que la cultura organizacional y las prácticas gerenciales contribuyeron al daño.

Sobre la base del argumento expuesto, no resulta asequible sostener el agravio bajo el fundamento de que la empresa tiene sucursales fuera del país, porque claramente la sentencia ordena la capacitación mediante un programa público de alcance nacional que involucra a empresas que operan localmente. Ello se ve reforzado por las razones que la propia sentenciante expone en su decisión de no responsabilizar al Estado argentino, frente a tratados internacionales. Este argumento, que la jueza introduce en sus considerandos, cuando remarca 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 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", no ha sido rebatido en el recurso impetrado.

Debo puntualizar, asimismo, en referencia al párrafo del fallo transcrito, que las razones allí expuestas y que — reitero- no han sido controvertidas, repelen la pretensión recursiva basada en la existencia de una doble penalidad, al argüir el apelante que, a la capacitación ordenada, se suma la creación de un protocolo de prevención del acoso. Al respecto cabe añadir que, a la gravedad de la conducta perpetuada en contra de la trabajadora, se

suma el deber de prevención del que hace gala la sentencia objeto de recurso, el cual conlleva una acción preventiva como herramienta que, ante una acción u omisión antijurídica como la que se verificó en la especie, hace previsible un daño futuro que puede evitarse. Ese deber se aplica tanto a quienes directamente causan el daño como a quienes, por acción u omisión, contribuyen a él. En esa inteligencia, el protocolo ordenado juega un rol primordial, porque está destinado a capacitar y concientizar, no ya a los directivos solamente sino a todo el personal dependiente. También aquí observo el déficit recursivo, pues las razones dadas por la jueza de grado no fueron rebatidas, cuando funda la necesidad de su implementación en el escaso conocimiento y percepción de la violencia psicológica y de sus efectos que dificulta detectar los casos en que se produce, sobre todo en los procesos de acoso.

Conforme al razonamiento que vengo exponiendo, luce inaudible el argumento del apelante de que pueden implementarse medidas más efectivas (canales de denuncia, políticas internas) en vez de una capacitación masiva. Ello resulta insostenible por dos razones: i.- La sentencia de grado ya ordenó la implementación de un protocolo de prevención que contendría aquellas medidas y, simultáneamente, la capacitación. No puede sostenerse entonces que ellas fueren preferibles y, al mismo tiempo, impugnar la capacitación cuando ambas medidas son complementarias y coadyuvan a la efectiva prevención, so pretexto de incurrir en evidente contradicción; ii.- Por otro lado, la capacitación no se contrapone ni sustituye las políticas y canales de denuncia -al contrario, los fortalece- al dotar a quienes deben operarlos (especialmente mandos medios y superiores) de conocimientos, criterios y sensibilidad necesarios para hacerlos funcionar correctamente.

Siguiendo con mi análisis, tampoco son asequibles las razones basadas en que cada sucursal de la empresa tendría sus particularidades, lo que a su vez podría diluir el impacto de la medida, pues la capacitación es llevada adelante por un organismo público nacional experto en la materia y los protocolos a implementarse en cada lugar podrán tener en cuenta su contexto propio, Y aquí debo puntualizar que, más allá de que -si como afirma la recurrente- algunas terminales podría resultar innecesaria la medida por no involucrar la problemática que nos ocupa, tratándose de una acción de naturaleza preventiva, lo que se persigue justamente es prevenir este tipo de

flagelos de la dignidad del/la trabajador/ra en tanto persona humana, y a la postre prevenir que la empresa, cualquiera fuere su ámbito de actuación, resulte responsabilizada en forma indirecta por conductas reprochables y/o discriminatorias, generándole ello un perjuicio económico mayor. Tengo presente que en el caso que nos ocupa -tal como se señala en el fallo de origen- la trabajadora no sólo fue víctima de hostigamiento sexual, sino que además sufrió violencia laboral por la falta de adopción de los mecanismos apropiados de abordaje post acoso.

La doctrina y la jurisprudencia recientes han destacado que las capacitaciones dirigidas a la prevención y a la perspectiva de género contribuyen a desterrar conductas culturalmente arraigadas y a dotar de herramientas prácticas para identificar, actuar y remediar situaciones de hostigamiento o discriminación. Enfatizo entonces que, ordenar la capacitación junto con un protocolo no es duplicidad ineficaz sino una estrategia integral. Resulta vital en las organizaciones abordar, informar y capacitar acerca de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El Convenio 190 de la OIT —ratificado por la República Argentina y convertido en ley—, al cual responde la creación y difusión del programa Qualitas 190, proporciona una hoja de ruta clara y práctica para formular medidas de respuesta centradas en evitar el acoso en el mundo laboral. En cabeza del empleador pesa el deber de capacitar a su personal en materia de prevención y erradicación de la violencia laboral, así como adecuar los procesos organizacionales en función de lo dispuesto en aquel Convenio, con el objetivo de formar a los trabajadores y las trabajadoras para que puedan reconocer este tipo de situaciones —tanto en conductas individuales como grupales.

Además de la responsabilidad de empleados y empleadores, se espera del Poder Judicial una postura proactiva en la tarea de prevenir, sancionar y erradicar la violencia y acoso laboral que implica, un análisis del caso concreto con una visión integral y tomando en cuenta las desigualdades estructurales existentes en la sociedad en aras del deber de prevención a que hice referencia, que en este caso concreto asume las aristas de "prevención estructural", coherente con las obligaciones del Estado argentino derivadas del Convenio 190 y la normativa nacional aplicable. Por ello reafirmo que, extender la focalización a todos los gerentes/directores en las distintas

provincias no vulnera la competencia ni excede la proporcionalidad cuando se dispone con la precisión indicada —como se hizo en la sentencia de grado— respecto de destinatarios personales y en un plazo razonable, que lógicamente debe ir acompañado de una imposición de astreintes para el caso de incumplimiento.

Como se dijo en numerosos precedentes de esta Alzada, la imposición de astreintes persigue garantizar la eficacia práctica de la decisión judicial; se trata de un remedio idóneo y conocido para procurar la efectividad de las órdenes de hacer. Su función es evitar la inutilidad de la orden y persuadir el cumplimiento, lo que resulta particularmente necesario cuando se protege el interés público en la erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo. En el caso bajo examen, la fijación de astreintes cumple esa finalidad y está dirigida a asegurar el funcionamiento real de las medidas ordenadas; a la par que la recurrente no demostró que la suma prevista sea confiscatoria o desproporcionada.

Propicio entonces y para no alongar más mi ponencia que sólo persigue dejar en claro la postura que asumo, al igual que los votos precedentes, apoyar la sentencia de primera instancia, confirmándola en lo que fue materia de agravios y aplicar las costas a la demandada apelante vencida, por aplicación supletoria del art. 68 del CPCyC, por idénticas razones a la expuestas en el voto inaugural que omito reproducir por aquí, para ser breve. ES MI VOTO.

Con lo que terminó el acto quedando acordada la sentencia, doy fe.

Y VISTOS:

CÁMARA N° ***/2024

En mérito al Acuerdo que precede y por unanimidad de votos de las Sras. Juezas:

LA CAMARA DE APELACIONES CIVIL COMERCIAL DE MINAS Y DEL TRABAJO DE PRIMERA NOMINACION

RESUELVE:

I) No hacer lugar al recurso de apelación articulado por la parte demandada D. S R.L. en contra de la Sentencia Definitiva N° **/2024, confirmando la misma en lo que fue materia de agravio, de conformidad con los

fundamentos desarrollados en los considerandos 5) y 6) de la presente resolución.

II) Imponer las costas de segunda instancia a la parte apelante vencida y dejar regulados los honorarios de la abogada apoderada de la parte demandada, por su actuación en la alzada, en el 30 % de los emolumentos que oportunamente se le justiprecien por su desempeño en la anterior instancia y los de la apoderada de la parte actora en el 40% de lo que se le asigne por su labor en origen, todo por las razones dadas en el considerando 7).

III) Protocolícese, notifíquese, bajen los presentes autos y repóngase en el juzgado de origen