

“V.R.V C/ PANADERIA L.E.D.O. SRL – S/ BENEFICIOS LABORALES”

La Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y del Trabajo, resolvió hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la demandada. Si bien entendió que, corresponde revocar lo resuelto por el *a quo* en relación a la primera sanción, en lo restante de los agravios refiere a la ausencia de señalamiento de equívoco alguno en la argumentación de la sentencia recurrida, sólo su disconformidad con lo resuelto. Se puntualiza que, la falta de sanitarios en el lugar de trabajo y las condiciones que debía afrontar la trabajadora como mujer de en consecuencia, resulta violatorio del inc. f del art. 11 de CEDAW y en consecuencia reprochable en el marco de los compromisos asumidos internacionalmente por el Estado en materia de género.

DERECHO A UNA VIDA SIN VIOLENCIA

Violencia laboral

DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL

No discriminación

SENTENCIA N° XX/22

CAMARA N° XXX/21

En la Ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca, a los 13 días del mes de Abril de dos mil Veintidos, reunidos en Acuerdo la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, de Minas y del Trabajo de Primera Nominación, integrada en estos autos por sus Ministros Dra. Marcela Soria Acuña - Presidenta -, y luego los Dres. María Guadalupe Perez Llano -Decana- y Pablo Martin Rosales Andreotti -Vicedecano-, Juez de la Cámara de Apelaciones Civil N° 3, Secretaría de la Dra. María de los Ángeles Garriga, para conocer el recurso interpuesto en los autos

Cámara N° 009/21 caratulados "V.R.V C/ PANADERIA L.E.D.O. SRL – S/ 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 los Dres. María Guadalupe Perez Llano y Pablo Martin Rosales Andreotti.- - - - -

A LA CUESTION PLANTEADA LA DRA. SORIA ACUÑA DIJO:

1.-) Llegan las actuaciones a este tribunal, como consecuencia del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, en contra de la sentencia definitiva dictada en la instancia de origen (fs. 320/335) que acogió parcialmente la demanda deducida y condenó a la accionada al pago de los descuentos injustificados por los períodos de julio, agosto y septiembre 2015, haber proporcional de octubre 2015, integración mes de despido, preaviso, SAC/preaviso, indemnización por antigüedad, SAC/primer semestre 2015 proporcional y SAC s/integración, vacaciones/2015 proporcionales, multa del art. 2 de la ley N° 25.323 y la entrega de constancia de aportes documentada del art. 80 de la LCT. Desestimó el reclamo del art. 45 de la ley N° 25.345 - art. 80 de la LCT.- - - - -

2.-) Apela la parte demandada.- - - - -

En su memorial (fs. 356/361vta.), cuestiona que la jueza de primera instancia haya hecho lugar a la demanda teniendo en cuenta solamente los argumentos vertidos por la actora, desestimando lo expresado por la accionada, sin fundamentar correctamente la sentencia y sin que exista prueba fehaciente que demuestre la procedencia de la acción. Manifiesta que la *a quo* fundó su decisión en las sanciones aplicadas a la trabajadora y con ello dio sustento a la injuria principal invocada por la actora, sobre "condiciones indignas de trabajo por no contar con baño en el cumplimiento de su labor". En tal sentido, critica

la valoración probatoria que realizó la magistrada respecto de las sanciones disciplinarias impuestas a la Sra. V.R.V. En cuanto a la primera sanción -inasistencia injustificada del día 25/07/2015- refiere a un planteo de impugnación del certificado médico que adjuntó la actora y pese a ello, en el pronunciamiento sólo se valoró la prueba testimonial agregada en autos a fs. 145/146 y fs. 148/148 vta. cuando los testigos nada dijeron de la recepción o no del certificado y lo cuestionado fue precisamente su falta de entrega en tiempo y forma, lo que hizo procedente la sanción impuesta. Respecto de la segunda sanción, impuesta como consecuencia de la negativa de la trabajadora a firmar la planilla de asistencia el día 27/07/2015, el agravio reside en la apreciación jurisdiccional exclusiva de los dichos de la actora, imponiendo a su cargo rebatir esa aseveración que estima falaz. En lo que refiere a la injuria principal -la negativa patronal a reubicarla en una sucursal con baño ante la inexistencia de tal en el local comercial de calle Maipú entre San Martín y Rivadavia- cuestiona esencialmente la valoración que la magistrada efectuó respecto del despido indirecto y la carga probatoria fundada en el art. 377 del C.P.C.C. Afirma que la patronal cuenta con baños en la sede central y que todos los locales habilitados también tienen baños, ya sea en su interior o en locales aledaños que son de propiedad de la misma empresa. Agrega que existe habilitación municipal y ello surge acreditado en autos. Que la actora tenía una antigüedad de nueve años, que en ese transcurso trabajó en todas las sucursales de la patronal y repentinamente consideró indigno el hecho de no contar con baño, lo que además es falso en tanto los baños son compartidos y sólo debe pedir la llave para hacer uso de ellos. Además, señala que son falsos los dichos de la actora que invocan la existencia de una patología que fue producto del prolongado tiempo sin poder ir al baño, cuando nunca presentó un certificado médico que acreditara afección alguna. Finalmente, refiere una contradicción en el accionar de la Sra. V.R.V, pues desde la intimación fehaciente a la

patronal (TCL de f. 162) en orden a que la asignaran en un lugar de trabajo con baño propio, a pesar de la negativa patronal, continuó trabajando normalmente por dos meses más hasta considerarse injuriada. - - - - -

En definitiva, el memorial aduce falta de valoración integral de las pruebas aportadas a la causa, en particular del intercambio epistolar que se mantuvo con la trabajadora, la inspección ocular en la que se pudo constatar que la sucursal de calle Maipú cuenta con baños compartidos, el informe emitido por la Dirección General de la Municipalidad y la habilitación de Bromatología Municipal. - - - - -

La parte actora emite la réplica de los agravios en tiempo y forma a fs. 368/369, por lo que elevados los presentes a esta Alzada y efectuadas las notificaciones de rigor a fin de su radicación (fs. 380 y 381), dictamina el Ministerio Público Fiscal (fs. 384/387). Previa integración (fs. 390 y 392), se realiza el sorteo que antecede (fs. 394) y vienen los autos a despacho a fin de emitir inicialmente mi voto.-

3.-) Para una ordenada exposición, abordaré en primer lugar las cuestiones relativas a las sanciones disciplinarias impuestas por la patronal, antes que las circunstancias que rodearon al distracto. - - - - -

En tal sentido, adhiero a la solución propiciada por la Fiscalía de Cámara interviniente que propone revocar lo decidido en la primera instancia sólo en orden a la primera sanción impuesta. Ello fundado en que surge de la documentación original reservada en caja fuerte (fs. 54 y descripción de f. 50vta.) la existencia del certificado al que hizo alusión la trabajadora, aportado a este proceso por ella misma. De ese modo, su supuesta entrega en los términos en que fue expresada por la actora: *"...Que el mismo día -25/7/2015- mi hermano presentó en Casa Central el certificado médico otorgado por la Dra. N.P -MP N°XXXX- que fuera recibido por Ud. (E.O). Certificado que justifica mi ausencia por*

24 hs. por estado gripal...”, deviene inverosímil y deja sin sustento la impugnación efectuada por la trabajadora para refutar la conducta laboral sancionada por la patronal. En consecuencia, ese reclamo es improcedente y propicio la revocación correspondiente al efecto del fallo de origen. - - - - -

4.-) Difiere mi opinión en relación a las restantes sanciones. En tal sentido, la suspensión que de manera casi inmediata sucedió a la primera, se fundó en que el día lunes 27/07/15 la trabajadora “...no firmó la planilla de horarios de esa semana, a pesar de habersele requerido ello y ser su obligación...”. Esa sanción fue impugnada oportunamente por la empleada (TCL de fecha 13/08/15 obrante a f. 8), señalando la carencia de justa causa y falta de proporcionalidad. La circunstancia referida por la patronal para justificar tal sanción, no consta demostrada en autos. No hay pruebas que definan con meridiana certeza la conducta laboral mencionada. Ello sumado a la proporcionalidad de la sanción, que en mi parecer es también cuestionable pues la suspensión dispuesta -respecto de su extensión temporal y su repercusión pecuniaria en el salario de la trabajadora (cinco días)-, no aparece razonable en relación a la índole de la omisión (de menor gravedad), a más de la falta de certeza sobre el real perjuicio ocasionado a la patronal por la supuesta carencia de firma de la planilla. - - - - -
- - - - -

Asimismo, advierto que el agravio esbozado al respecto se reduce a cuestionar las conclusiones de la jueza *a quo* sin señalar concretamente el equívoco del razonamiento o las pruebas que contrarían la conclusión jurisdiccional. Ello desluce el reproche y me lleva a pronunciarme por su rechazo en esta instancia. - - - - -

5.-) En relación a la última sanción que definió el distracto dispuesto por la trabajadora, no puedo eludir el profuso intercambio epistolar que antecedió al mismo, el cual se inició el día

19/08/15 con una intimación previa efectuada por la patronal, en cuyo texto no sólo rechazó la impugnación antes referida, sino que además intimó a la trabajadora a *"...que no descuide su aseo personal, y la buena atención al público, en virtud de los reclamos de clientes que hemos tenido por esta situación..."* (f. 9).- - - - -

Esta intimación fue respondida por la trabajadora (24/08/15, f. 10) en los siguientes términos: *"...Niego rotundamente haber descuidado mi aseo personal, jamás lo he hecho, todo lo contrario: pese a las indignas condiciones de trabajo que he tenido que padecer; al punto de tener que trabajar atendiendo en las panaderías (...) ubicadas en calles (...) , las cuales 'carecen de baño', teniendo que hacer mis necesidades personales en un tacho, como lo hacen todas mis compañeras, he cuidado rigurosamente mi aseo personal en la medida de lo posible, teniendo en cuenta que hasta nos prohibió llevar cartera (extremadamente útil y necesaria a fin de cargar todos los elementos de aseo personal, principalmente en los días femeninos), pese a carecer de baño. Aprovecho la oportunidad para solicitar formalmente que no me designen atender en las panaderías mencionadas, pues la falta de baño hace mi labor totalmente indigna. Niego en todos sus términos su acusación de haber atendido mal al público, pues trabajo con empeño y dedicación, como así también niego haber descuidado mi desempeño profesional. Manteniendo mi buena fe laboral, reitero que es mi intención continuar con mi buen desempeño profesional y no tener repercusiones, ni seguimiento de su parte, por hacer uso de mi libertad sindical, por lo tanto le ruego que se abstenga de continuar alegando en mi contra hechos falsos y descalificantes. Pido tenga en cuenta mi solicitud de no tener que trabajar en las panaderías que carecen de baño..."*.- - - - -

El día 01/09/15, la trabajadora envió una nueva misiva a la patronal solicitando aclaración de su situación laboral, en razón de que el día anterior (31/08/15) le fue negado el ingreso a su lugar de

trabajo sin justificación alguna. El día 02/09/15 la patronal contestó la misiva y refirió que por epistolar anterior -notificada en dos oportunidades y devuelta al correo- fue suspendida por tres días desde el 31/08/15 al 02/09/15 bajo los siguientes términos: *"...en virtud de que Ud. manifiesta que hace sus necesidades en un tacho, lo que sin duda resulta ser un hecho totalmente antihigiénico, desconocido por esta patronal hasta que Ud. ha hecho mención en su misiva, y sin dudas nunca autorizado, lo que constituye una falta grave a su responsabilidad de cuidado e higiene personal y del local, se le aplica una suspensión de tres días en funciones y haberes a partir del día 31/08/15 y hasta el 02/09/15 inclusive, debiendo reintegrarse a prestar servicios el día 03/09/15, en horario que le corresponda..."* (f. 13). - - -

La sanción fue impugnada por la trabajadora (mediante TCL de fecha 08/09/15 – f. 14) y ratificada por la patronal (CD de fecha 10/09/15 – f. 15). El 21/09/15 la trabajadora manifestó haber desarrollado una patología en virtud de la falta de baño en el local donde presta servicios, informando que por sus afecciones y falta de sanitarios no podría concurrir a prestar servicios en dicho lugar, hasta tanto no contara con baño o fuera habilitado un baño vecino durante su turno de trabajo. El 14/10/15 requirió por vía epistolar los descuentos efectuados en sus haberes por los días de suspensión y señaló nuevamente su intención de que le reasignaran tareas en un local con baño, pues tal carencia la exponía a condiciones indignas y, de mantenerse así, la colocaría eventualmente en situación de despido. - -

La patronal respondió el 19/10/15 rechazando la impugnación de las sanciones, en tanto la misma resultó extemporánea al haber transcurrido más de treinta días sin objetarlas. También rechazó el requerimiento de la trabajadora que -a su entender- resultaba sugestivo luego de tanto tiempo trabajando en dichos locales sin formular

objeciones. Señaló que tales establecimientos cuentan con la pertinente habilitación municipal.- - - -

El día 20/10/15 la actora efectivizó el distracto en los siguientes términos: *"...Habiendo hecho ud. caso omiso a mis reiteradas solicitudes de que no me reasigne tareas en las panaderías que carecen de baño hasta tanto no cuenten con sanitario, por los motivos que le expresé personalmente en reiteradas oportunidades (...) obligándome -sabiendo de mis afectaciones de salud que la falta de baño me provocaba- a trabajar en estas condiciones indignas, asistiendo durante 7 horas a panaderías que carecen de baño; sumado a ello el hecho de los constantes descuentos que arbitrariamente realizó a mis salarios, todos sin causa legítima, salvo su capricho de disgustarse por mi afiliación al sindicato de panaderos. Le informo que me considero gravemente injuriada y despedida por su única y exclusiva responsabilidad..."* (f. 19).- - - - -

En su memorial, la demandada cuestiona esencialmente la gravedad de la injuria. Señala una conducta laboral contradictoria en relación a la falta de baños, en tanto transcurrieron nueve años del vínculo laboral en idénticas condiciones y sin quejas por parte de la trabajadora. Invoca a su favor la existencia de pruebas cuya valoración fue omitida por la magistrada de origen, como la habilitación municipal y especialmente el informe de habilitación bromatológica. Alega que, por ende, era claro que la actora tenía la decisión tomada de desvincularse de L. S.R.L., desplazando el principio de conservación del contrato.- - - - -

6.-) El contexto que define la injuria determinante del despido contrarresta el agravio planteado al efecto. Las circunstancias que la parte apelante refiere -transcurso de una prolongada relación laboral sin quejas, existencia de habilitación municipal y bromatológica para el funcionamiento de los locales, baños aledaños- no alcanzan, a mi

juicio, para justificar o quitar gravedad a la circunstancia injuriente que concretamente invocó la trabajadora. - - - -

Me refiero al contexto y he citado especialmente el intercambio epistolar y la sucesión de sanciones que antecedieron al despido con el objeto de exteriorizar el transcurso final de una relación laboral que -sin dudas- estaba corroída por los diversos cuestionamientos que se sucedieron en el último período del vínculo.- - -

Bajo esta realidad, es de tener en cuenta que cada suspensión (más allá de sus motivos) implica una conducta que desestabiliza la autoestima de la trabajadora y su posición social frente a la empresa y a sus compañeros. El reclamo de la empleada impone analizar la conducta patronal en los términos del art. 65 de la LCT pues, en el ejercicio de sus facultades de dirección, sus órdenes deben atender tanto a los fines de la empresa y a las exigencias de producción como a la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales de la trabajadora, pues su actuar impone el debido respeto a la dignidad de la persona que es dependiente laboral.- - - - -

En ese sentido, no puedo eludir que cuando analizamos el sinalagma asimétrico que caracteriza al vínculo laboral debemos considerar especialmente que estamos frente al trabajo como obra humana, fruto de un hacer personal. Por lo tanto, ese ser humano -trabajador o trabajadora- impone un *plus* en el trato, que debe originarse en el empleador y hacerse recíproco con su dependiente. Esta es la razón que impregna el cúmulo de derechos y garantías consignados en el art. 14 *bis* de nuestra Ley Fundamental, en especial cuando refiere a las condiciones dignas y equitativas de labor, que sin duda se erige como una cláusula operativa, informada además por el plexo convencional que integra nuestro bloque de constitucionalidad y que supone la plena vigencia de los principios pro persona y de progresividad. - - - - -

- - - - -

Estimo que la cuestión discurre por una interpretación diversa a la que propone la parte apelante. No se trata de analizar si la conducta de la trabajadora fue anuente a lo largo de los años; va de suyo que quien depende laboralmente no tiene alternativas frente a la desigualdad negocial que le impone la realidad, en orden a la subsistencia de su fuente de empleo. Además, la existencia de autorización municipal o bromatológica no convalida las condiciones de trabajo, pues ninguno de esos entes (aun de naturaleza administrativa) ejerce una facultad de inspección laboral a tal efecto. - - - - -

Pero amén de ello, el reclamo vía carta documento respecto del aseo personal, la prohibición de llevar cartera al trabajo (sin otras alternativas), la suspensión disciplinaria por la utilización de un tacho para las necesidades fisiológicas y la sujeción al horario comercial de los locales comerciales conexos para el uso de los sanitarios, que no coincide con el de la panadería (cfr. testimonio de fs. 145/146), son circunstancias que -a mi juicio- importan un ejercicio abusivo de la facultad de dirección que tiene el empleador. Las imposiciones referidas se contraponen con el deber de seguridad que, basado en el principio de indemnidad, establece básicamente lo siguiente: "El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal" (cfr. art. 75, LCT). - - - - -

Comparto en un todo la valoración y observaciones que formula la Fiscalía de Cámara en su dictamen de fs. 384/387, que destaco y a las cuales remito para no incurrir en repeticiones inoficiosas. - - - - -

7.-) Sin duda el derecho a la seguridad y la higiene es una derivación del derecho a la vida y a la integridad de la persona humana. Tales derechos deben concretarse y resguardarse en la

prestación laboral. Hoy se advierte que el principio general de indemnidad del trabajador es una de las razones de ser de la rama jurídica a la que informa y, al mismo tiempo, se transforma en fuente material normativa de aplicación obligatoria en los conflictos intersubjetivos entre empleadores y trabajadores. - - - - -

Bajo tales directrices, estimo que el presente caso está signado por una realidad que supera incluso a la desigualdad propia del vínculo laboral, pues se trata aquí -también- de una trabajadora que por su condición de género exhibe además una vulnerabilidad tal, que el propio legislador dedicó un capítulo de la Ley de Contrato de Trabajo a contemplarla. En ese sentido, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), refiere en su artículo 11 lo siguiente: "*Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: (...) f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción...*". Desde este prisma, exponerla a un reclamo persistente por la falta de sanitarios y sancionarla por afrontar condiciones vergonzantes para sortear tal carencia, indudablemente se contrapone con los deberes patronales ineludibles de garantizarle condiciones de trabajo dignas y definir un contexto propicio para que su prestación laboral sea saludable y apropiada a su género. - - - - -

En consecuencia, la inobservancia patronal claramente justificó la decisión rupturista asumida por la accionante, por lo que corresponde rechazar el agravio expuesto por la parte demandada sobre este asunto. - - - - -

8.-) Concluyo entonces propiciando la admisión parcial del recurso articulado por la accionada a fs. 356/361, con la

revocación de la resolución de grado sólo en lo que respecta a la sanción disciplinaria impuesta por la inasistencia de la trabajadora el día 25/07/15, cuya impugnación debe ser desestimada. En consecuencia, corresponde confirmar la sentencia apelada en todo lo demás y en cuanto fue objeto de impugnación.- - - - -

9.-) Conforme se resuelve, en tanto la procedencia parcial del recurso no altera el decisorio de grado en lo sustancial, propongo que en esta instancia las costas sean impuestas a la apelante vencida, conforme el principio objetivo de la derrota (art. 68, C.P.C.C., de aplicación supletoria).- - - - -

En cuanto a los honorarios profesionales por la actuación de los letrados en esta instancia, ante la vigencia del nuevo ordenamiento arancelario en la materia, corresponde confirmar la pauta regulatoria fijada en origen y, en consecuencia, regular los honorarios de los letrados profesionales por su actuación en esta Alzada en un 35%, respectivamente, sobre la base de los honorarios establecidos para los representantes de ambas partes en la instancia previa (art. 34 de la ley N° 5724).- - - - -

Es mi voto.- - - - -

A LA CUESTION PLANTEADA LA DRA. PEREZ LLANO DIJO:

Adhiero a los fundamentos expresados y voto por las conclusiones antedichas precedentemente.- - - - -

Se deja constancia que por encontrarse configurada la situación de excepción prevista en la Ley N° 5.739, justificada por la vacante existente en esta Cámara de Apelaciones y ante el acuerdo arribado entre las Sras. Juezas titulares sobre la cuestión traída a conocimiento, el presente pronunciamiento se dicta por simple mayoría de votos de las integrantes de este Tribunal.- - - - -

En mérito al Acuerdo que precede, y por mayoría simple de votos de las Sras. Juezas. - - - - -

RESUELVE:

I.-) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación articulado por la parte demandada a fs. 356/361 y revocar la sentencia de grado sólo en cuanto admite la impugnación de la trabajadora a la sanción disciplinaria impuesta por la patronal el día 25 de julio de 2015, la cual se ajusta a las probanzas sustanciadas en la causa. En consecuencia, ordenar que por secretaría del juzgado de origen se reformule la planilla de liquidación, descontando la suma correspondiente a tal sanción (art. 119, C.P.T.). En lo demás, confirmar el decisorio de grado en todo aquello que fue objeto de impugnación, por los fundamentos expuestos en los considerandos de la presente. - - -

II.-) Imponer las costas de la segunda instancia a la demandada vencida, en virtud el principio objetivo de la derrota y conforme considerando 9.-) de esta sentencia. - - - - -

III.-) Regular los honorarios profesionales de los letrados apoderados de las partes, Dres. M.L.C por la parte actora y M.Á.V.S por la demandada, por su actuación en esta instancia, en un 35% sobre la base de los honorarios regulados por su desempeño profesional en la instancia previa, respectivamente, conforme art. 34 de la ley N° 5724. - - - - -

IV.-) Protocolícese, notifíquese, bajen los presentes autos y repóngase en el Juzgado de origen. - - - - -L.D.-