



PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA

**CAMARA DEL TRABAJO - V.MARIA**

Protocolo de Sentencias

Nº Resolución: 520

Año: 2023 Tomo: 10 Folio: 2914-2935

EXPEDIENTE SAC: **10790046 - FIERRO, ZULMA ELEUTERIA C/ ASOCIACION MUTUAL MERCANTIL ARGENTINA Y OTROS - ORDINARIO - DESPIDO**

PROTOCOLO DE SENTENCIAS. NÚMERO: 520 DEL 11/12/2023

SENTENCIA NUMERO: 520. En la ciudad de Villa María, a los once días del mes de diciembre de dos mil veintitrés se constituye la Cámara Única del Trabajo, integrada de manera unipersonal por el Sr. Vocal Dr. Marcelo José Salomón, a los fines del dictado de la Sentencia, en estos autos caratulados **“FIERRO ZULMA ELEUTERIA C/ ASOCIACION MUTUAL MERCANTIL ARGENTINA Y OTROS–ORDINARIO-DESPIDO” Expte. 10790046**, de los que surgen: **1) Que** con fecha 4 de marzo de 2022, comparece la actora, Zulma Eleuteria Fierro, asistida por la letrada Marta Patricia Gaynor e inicia demanda laboral en contra de ASOCIACION MUTUAL MERCANTIL ARGENTINA (AMMA) con domicilio en Lisandro de la Torre 72, de esta ciudad como demandada principal y a su vez en contra de Miguel Ángel Olaviaga, Fernando Carlos Peretti y Daniel Alberto Licheri, todos con domicilio en Lisandro de la Torre 72 de esta ciudad, persiguiendo el cobro de la suma de Pesos seis millones doscientos cincuenta y seis mil setecientos noventa y uno con cincuenta y tres centavos (6.256.791,53) y/o lo que más o menos resulte de la prueba a rendirse en autos, más intereses legales y costas. Solicitando además la condena por daño moral y multa prevista por el art. 275 de la Ley 20.744. Seguidamente relata que ha trabajado en relación de dependencia con la asociación mutual demandada desde el 2 de enero de 2000, en forma continua e ininterrumpida hasta el 5 de marzo de 2020, fecha en la que se consideró despedida en forma indirecta por exclusiva culpa y responsabilidad de la patronal. Describe que ingresó

a trabajar en la Asociación Mutual Mercantil Argentina (AMMA) en el mes de enero de 2000, realizando tareas como vendedora a domicilio de los servicios ofrecidos por AMMA y luego realizó tareas administrativas. En el año 2001, fue trasladada a la casa central de AMMA, donde se desempeñó en ventas de servicios, atención al público y otras funciones relacionadas, revistiendo la categoría de administrativa según CCT 130/75 cumpliendo jornada laboral de lunes a viernes desde las 7:30 a 16:30 horas. Asevera que, a lo largo de su carrera en la entidad, trabajó bajo la presidencia de Miguel OLAVIAGA y con diferentes gerentes administrativos, incluyendo a Jorge Minetti, Alejandro Mana y Daniel Lichieri. Durante todo este tiempo, afirma haber mantenido un desempeño laboral impecable, sin recibir advertencias ni sanciones. Continúa su relato expresando que, en octubre de 2019, mientras trabajaba bajo la supervisión de Daniel Lichieri, se encontró con una sorpresa relacionada con la confección de notas de débito y crédito en el sistema de la mutual, al respecto manifiesta que mientras realiza la carga de información en el sistema informático de AMMA, utilizando el programa MEMOSOFT implementado por el mismo Lichieri, el sistema se alteró, y apareció un mensaje que decía "FALTA CAE". Esto provocó problemas en la numeración correlativa de las notas de débito/crédito, lo que a su vez afectó la autorización de la AFIP. Explica que cada empleado tenía una clave personal para acceder al sistema, y que la clave permitía realizar tareas específicas, como el historial de clientes, la modificación de datos de los asociados, la facturación del área de TV internet, entre otros. Continúa diciendo que en el momento en que se presentó el error, informa a LICHIERI, quien no pudo resolver el problema y decidió llamar a Buenos Aires para obtener ayuda, no obstante, Lichieri desconociendo que el sistema podía estar fallando, la acusa de alterar la numeración de las notas de débito/crédito y la acusa de muy mal modo diciendo "*VOS ME ROBASTE LA CLAVE*" (sic), lo que es negado rotundamente por la actora. Posteriormente menciona que se dirigió al Secretario Peretti para explicarle la situación y mostrarle la prueba de la alteración en la numeración de las notas, sin que obtuviera una respuesta fehaciente.

Consecutivamente dice que pasado un tiempo llegó un informe de Buenos Aires que reconocía que el sistema Memosoft había fallado y solo era un error, sin embargo, Lichieri y Peretti no solo que nunca le pidieron disculpas por este episodio, sino que Lichieri en particular comenzó “*con miradas pocos amables y gestos intimidatorios*”. Posteriormente dedica el escrito a pronunciar otro episodio ocurrido el 17 de enero de 2020. En esa fecha, un sobre dirigido a Alejandro Mana, quien había trabajado como gerente en la mutual, llegó a la mesa de entradas. La dependiente encargada de recibir el sobre no conocía a Alejandro Mana y se acercó a la oficina de la actora para preguntar sobre su identidad, por lo que le informa a la dependiente sobre quién es Alejandro Mana y juntas abren el sobre, revelando que contenía un libro de actas relacionado con el nuevo trabajo de Mana. Ante esta situación la actora –dice- llama a Mana para notificarle quien promete recoger el libro durante el día. Sin embargo, anoticiado Lichieri del hecho la dependiente es instruida a fotocopiar todo el libro que había llegado en el sobre a nombre de Alejandro Mana. Agrega que fue entonces en que Lichieri se queda con el libro y llama a la actora a su oficina, donde la acusa injustamente de robar el libro de actas. Ante una nueva acusación la actora aclara que el libro no pertenecía a la mutual AMMA, sino que había sido enviado a Mana en relación con su nuevo trabajo, incriminándola de que trabajaba para otra persona, y apuntándole con el dedo y acusándola de que había robado el libro de actas. Este evento, sumado a la situación cotidiana de hostilidad que vivía la actora en su trabajo, le provocaron una profunda depresión, angustia y desánimo. Como resultado, dice la actora, comenzó a experimentar sentimientos de tristeza y llanto cada mañana antes de llegar al trabajo. Frente a esta situación, la actora relata que finalmente, denunció esta situación a través de un telegrama laboral N° 989179381 fechado 6 de febrero de 2020, en el que la actora intimaba a la patronal y a los directivos de AMMA (codemandados a título personal) a que se rectifiquen de sus conductas en el plazo de 72 horas bajo apercibimiento de considerarse despedida por exclusiva culpa de la patronal. Esa intimación es respondida por AMMA, mediante CD N° 971226191 (10/02/20), en la que

comunican toman razón de los dichos de la actora y que procederán a iniciar un sumario administrativo el que será llevado adelante por el área legal de la empresa. Al recibir la comunicación patronal, la actora responde mediante misivas (TCL 990662645 y TCL 990662631) en los que rechaza la misiva anterior y considera que la realización del sumario patronal implica un reconocimiento de su agravio por lo que procede a efectivizar su apercibimiento y se coloca en situación de despido indirecto y formula reserva de iniciar demanda por mal encuadramiento, indemnización agravada DNU 34/19 y solicita la entrega de la constancia y certificado de servicios (art. 80 LCT). La patronal (CD 989176615 – 10/03/20) acusa de prematuro el despido indirecto impetrado por la actora, rechazando la situación e intimando a que el término de 48 horas la actora proceda a reintegrarse a sus labores habituales. Esa intimación es rechazada por Zulma Fierro (TCL 990660278 – 13/03/20) por lo que AMMA mediante CD 013150785 (19/03/20) ratifica el contenido de su anterior carta y reitera que hubo un despido indirecto. Pese a ello, la patronal con nueva misiva, continua con su derrotero y considera disuelto el vínculo laboral por abandono de trabajo en los términos del art. 244 LCT, colocando la liquidación final a disposición de la actora. Seguidamente se suceden una serie de misivas postales entre la actora, la codemandada AMMA y los codemandados a título personal Olaviaga, Peretti y Lichieri. Posteriormente la accionante acusa a la parte demandada de conducta temeraria y maliciosa y pone de relevancia que quisieron retenerle la totalidad de la liquidación final (la que firma con reserva-sic), emitiendo las ultimas misivas postales en las que no hace más que reiterar lo pretendido desde el comienzo. Inmediatamente pormenoriza cada uno de los rubros que reclama siendo la mayoría derivados del régimen legal laboral. Adicionalmente solicita la aplicación del Código Civil y Comercial a su relación laboral pues reclama indemnización por daño derivado de la violencia laboral y maltrato patronal, en especial la que le infringió el codemandado Licheri, todo lo peticiona con especial pedido de costa a cargo de los codemandados. Esta es una acotada reseña de la demanda a cuyo contenido íntegro se remite

(art. 329 CPCC). **2) Que**, con fecha 6 de mayo de 2022 consta acta de la audiencia de conciliación (art. 47 LPT) en la que comparece Zulma Eleuteria Fierro, acompañada por su letrada, abogada Marta Patricia Gaynor, M.P. 4-041, mientras que por la parte demandada lo hacen el abogado Jerónimo Yacob ,Mat. 4-821, en el carácter de apoderado de Asociación Mutual Mercantil Argentina (AMMA), conforme poder general para pleitos, con facultad de empleado superior jerárquico, debidamente juramentado que en ese acto se acompaña, solicitando participación y fijando domicilio a los efectos procesales sito en calle Lisandro de la Torre 72 de esta ciudad de Villa María. Además lo hacen Miguel Ángel Olaviaga, DNI 6.609.527, Daniel Alberto Licheri, DNI 11.785.474 y Fernando Carlos Peretti, DNI 28.064.767, quienes comparecen por derecho propio con el patrocinio letrado del abogado, Maximiliano Micelli, M.P 4-599, solicitando participación y fijando domicilio a los efectos procesales sito en calle José Ingenieros 448 de esta ciudad de Villa María. En esa audiencia, los presentes no logran conciliación alguna, la parte actora ratifica su demanda, en tanto que c oncedida la palabra a la demandada Asociación Mutual Mercantil Argentina (AMMA), a través de su letrado apoderado, dijo: que por las razones de hecho y de derecho que expresa en el memorial que acompaña, solicitando que sea tenido como parte integrante de este acto, pide el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas. Sostiene que el despido indirecto fue intempestivo y apresurado, que la patronal gestionó un sumario investigativo y que la actora no quiso participar del mismo. Finalmente plantea excepción de falta de acción, como excepción de fondo. Hace reserva del caso federal. Concedida la palabra a Miguel Ángel Olaviaga, dijo: que por las razones de hecho y de derecho que expresa en el memorial que acompaña, solicitando que sea tenido como parte integrante de este acto, pide el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas. Plantea excepción de falta de acción como excepción de fondo. Hace reserva del caso federal y afirma que a título personal no le compete ninguna responsabilidad. Concedida la palabra al codemandado Daniel Alberto Lichieri, dijo: que solicita el total rechazo de la demanda interpuesta en su contra, en base a

los hechos y consideraciones expuestas en el memorial que se acompaña como formando parte de este acto, con costas a cargo de la parte actora. Plantea excepción de falta de acción, la que se plantea como excepción de fondo y que deberá ser resuelta por la Excma. Cámara del Trabajo. Sostiene que él solo actuó como gerente administrativo de la accionada y que ninguna responsabilidad a título personal le puede ser indilgada. Hace reserva del caso federal. Asimismo, concedida la palabra al codemandado Fernando Carlos Peretti, dijo: que solicita el total rechazo de la demanda interpuesta en su contra, en base a los hechos y consideraciones expuestas en el memorial que se acompaña como formando parte de este acto, con costas a cargo de la parte actora. Plantea excepción de falta de acción, la que se plantea como excepción de fondo y que deberá ser resuelta por la Excma. Cámara del Trabajo. Esta es una acotada reseña de las posiciones de la accionada y accionados a título personal, a cuyo contenido íntegro se remite (art. 329 CPCC). **3) Que,** la parte actora ofrece su prueba con fecha 17 de mayo de 2022, AMMA y los codemandados a título personal (Olaviaga, Peretti y Lichieri) lo hacen en la misma fecha. Se produce la colecta probatoria, en donde constan informativas varias remitidas por diferentes entes oficiados y pericia contable a cargo de la Contadora Pública Alfonsina Calderón (29/08/22) ampliada con fecha 10/11/22. **4) Que,** elevado el expediente a esta Cámara y avocado el Tribunal, se lleva adelante la audiencia de la vista de la causa, según consta en acta de fecha 4 de septiembre de 2023 (apertura de audiencia y renuncia de prueba confesional), en esta oportunidad se suma como letrado patrocinante de la actora el letrado Mario José Litterini, mientras que el codemandado Daniel Alberto Lichieri lo hace con la letrada Cecilia del Valle Ferreyra. Continúa la audiencia de vista de la causa según acta de fecha 25 de septiembre de 2023 (recepción de prueba testimonial), acta de fecha 10 de octubre de 2023 (recepción de testimonial) y acta de fecha 24 de octubre de 2023 (recepción de prueba testimonial remanente y formulación de alegatos). Corresponde decir que en oportunidad de la audiencia de vista de la causa de fecha 24 de octubre de 2023 la parte actora a través de sus letrados Marta Patricia Gaynor y Mario

José Litterini desiste de la acción y el derecho del reclamo entablado en contra de Miguel Ángel Olaviaga (Presidente de AMMA) y en contra de Fernando Carlos Peretti (Secretario de AMMA) ambos a título personal, solicitando que el desistimiento sea sin imposición de costas. En la misma audiencia se corre vista a las contrarias que no ofrecen oposición, solicitando que las costas sean por el orden causado. A lo que, oído por el Vocal, dijo: téngase presente el desistimiento de la acción y del derecho respecto de Miguel Ángel Olaviaga y Fernando Peretti, con costas por su orden, sin costas para la parte actora (art. 28 del CPT). También atañe destacar que el tribunal convocó a las partes a una audiencia de conciliación adicional, en los términos del art. 58 CPCC, sin posibilidad de conciliación alguna. Antes del dictado de sentencia, el tribunal entendió dirimente gestionar una medida de mejor proveer y convocó a brindar testimonio a la empleada y compañera de trabajo de la actora, la Srta. Myriam Vanesa Piersimoni. **5) Que** clausurado el debate, el Sr. Vocal, Dr. Marcelo Salomón, se formula las siguientes cuestiones, **PRIMERA CUESTION:** ¿Es procedente el reclamo impuesto por el actor? **SEGUNDA CUESTION:** ¿Qué resolución hay que adoptar? A la **PRIMERA CUESTIÓN**, el Sr. Vocal dijo: **I) Que** a los fines de garantizar el Debido Proceso se hace necesario reflejar la colecta probatoria llevada adelante ante este Tribunal en la Vista de la Causa. Allí se colectó la prueba testimonial de los siguientes testigos: **1) Nadal, Rita Mariana (DNI 31.093.047)**, expuso que es de profesión pedicura desde hace un año y medio, pero antes trabajo en AMMA durante 14 años. La despidieron y tiene un juicio en trámite. No sabe si fue despedida con causa o sin causa, aclara que fue por un certificado médico presentado de manera extemporánea. Relata que en AMMA estaba en la caja de crédito, en la atención al público y en la caja. Describe que la caja de crédito está en una oficina especial en calle Lisandro de la torre 82, allí trabajaban 5 a 7 personas, en su caso trabajó hasta el mes de marzo del año 2022 y especifica que generalmente siempre estaba en la caja de crédito, pero “si te necesitan en otro lugar la movían”. Afirma que con la actora compartió tareas, no habitualmente, pero si en algunas ocasiones. Expresa que antes de la

pandemia Zulma (por la actora) estaba en la central de AMMA y la dicente en caja de crédito. La dicente hacia horario de corrido de 8 a 17 horas y Zulma también hacia ese horario. Manifiesta que conoce a las partes del juicio. La actora no sabe bien precisamente la fecha en que se fue, calcula que lo hizo en el 2020, le parece que antes de la pandemia. Conoce a Licheri, desde el último tiempo que estuvo en AMMA en los años 2019/2020, Licheri era el gerente de AMMA, era el gerente administrativo y el que daba las órdenes, pero también había encargados de áreas. En el momento que estuvo Licheri en la caja de crédito las ordenes las daba él. Respecto a Peretti y Olaviaga dice que Olaviaga era el Director, y Peretti secretario, y supone que conocían lo que pasaba en AMMA. En el área que ella estaba el trato de Licheri no era cordial, es decir era un trato prepotente, “recuerda una vez estar en caja cobrando y se puso muy nerviosa por la situación con el socio y Licheri le vino a preguntar que estaba sucediendo, quien le dijo de manera fuerte que no cerrara la caja”. La dicente lo sentía como agresivo al trato. Estaban acostumbrados a otro trato, a que ningún directivo tratara mal a un empleado delante de un socio. Retomando la anécdota dice que Licheri no estuvo cordial en ese momento, su orden fue: “no cierres la caja... seguí cobrando”, la dicente considera que hasta el socio (cliente) se sintió incómodo. En otra oportunidad, también una mañana llegó y entró por la caja, porque los viernes llevaba torta a los compañeros, por eso apareció y le quitó la llave de entrar por la caja, y le sustrajo la llave de esa entrada, que por ahí no se podía ingresar, los trato como si estuvieran robando, no sabe cómo explicar que es lo que la hizo sentir así. Exterioriza que Licheri, en voz alta le pedía las cosas y le decía vos seguí hasta que yo te diga, era así siempre, nadie se animaba a hablar con él porque siempre estaba enojado y nadie se animaba a decirle nada. Agrega que Licheri fue gerente desde el último tiempo que ella estuvo. Antes estuvo Alejandro Mana y también Mariano Olaviaga. La dicente tuvo un accidente fue asistida por la ART y tuvo licencia por unos de los meses, el último mes no le depositaron el sueldo, por lo que habló con la secretaria, pero ella le respondió que era orden de licheri. En esa ocasión, señala que fue con mucho miedo de perder



el trabajo y la secretaria le explicó que hasta que no tuviera el alta no podía volver, luego le depositaron el sueldo por la tarde, sin embargo, cuando se reincorporó, le pidieron que devolviera los sábados que no trabajó, en ese momento fue Peretti que según él lo mandaba Licheri, le habían dado el sábado los bonos estímulos, que se lo depositaban en la proveeduría de AMMA y una vez fue a comprar y no pudo comprar tuvo que devolver la mercadería porque no se lo había depositado el bono. Su situación no se regularizó. De ahí en más empezó a tener ataques de pánico. Estuvo tratada con psicóloga y psiquiatra. Las causas fueron por su situación laboral, pero se lo atribuye a Licheri en forma personal porque era quien la trataba mal. También Peretti intervenía o Laura Verdini. Peretti estaba al tanto de cómo la trataba Licheri, tema que le planteó a Miguel Olaviaga, a los 15 días de haber presentado el certificado. Con Mariano Olaviaga habló otra vez y le planteó esta situación y se sintió como abandonada porque no le dio una respuesta tal como “que no lo tomara tan a la tremenda, que ya lo iban a solucionar.” Licheri no estaba en el mismo lugar físico. Pero cuando volvió de la licencia la mandaron a atención al público para el área de salud. Acerca del sistema informativo denominado Memosoft, afirma que lo conoce, todos tenían claves para ingresar para la dicente no funcionaba bien, había errores, era un proceso de cambios, se generó un clima particular en el área que estaba la dicente que era la caja. En el tiempo que la dicente estuvo no lo mejoraron. El sistema estuvo desde mediado del 2018 hasta que la dicente se fue y agrega que por ejemplo un cajero llamado Pascual tuvo diferencia de caja y fue a plantear la situación con el Sr. Licheri. La dicente veía porque estaba al lado de la atención de cajas. Hubo una discusión entre Licheri y Pascual quien se puso muy mal, Licheri siempre elevaba la voz, no insultaba, pero siempre se mostraba prepotente y dirigiéndose de tal forma que a la dicente le daba miedo. A la mayoría le pasaba porque por ejemplo se trababa el sistema y decían “uhh mira lo que pasa, bueno hay que hablar con Licheri, no mejor lo dejamos.” Antes estuvo Mana en el lugar de Licheri. Si planteaban el problema, Pascual lo habló, este episodio le causó una situación de estrés, y después de la

pandemia pidió que lo cambiaran porque era paciente de riesgo y lo pasaron a otra área. Expresa que sabe que a la actora la acusaron de utilizar la clave del Sr. Licheri, porque ella tenía acceso a la clave, a la dicente se lo dijeron los compañeros, pero no la citaron a declarar, ni siquiera estaba al tanto que había un sumario en contra de la actora. Micaela Sánchez y Alejandro Navarro estaban conectados, porque estaba en el área de cuota social, no estaban en el mismo lugar físico, si en el mismo edificio, Zulma estaba adelante y ellos en oficinas atrás, en el momento del episodio en que Zulma recibe el sobre estaba adelante cuando ingresas a AMMA. Además, dice que en enero de 2020 estaba trabajando y en abril cuando se inició la pandemia hasta septiembre octubre de 2020 fue la primera licencia de la dicente. Reitera que la actora trabajaba en calle Lisandro de la Torre 72, no compartían espacio físico con la actora, pero en algún momento si compartió tareas porque iban rotando al personal. **2) Silva, Marcela Helena DNI 16.465.019**, expuso que vive en calle Mariano Moreno 561 de Villa María. Es licenciada en Psicología. Asevera que atendió a la actora como paciente, pero ya no es paciente fue en un periodo, alrededor de seis meses antes de la pandemia sin recordar el año. En esta oportunidad la actora asiente y libera del secreto profesional a la Licenciada. La dicente había atendido a la nuera de la actora y ella fue quien la recomendó. Manifiesta que la actora asistió por ataques de pánico, por angustia generalizada, un grado de desborde que la preocupó, cada sesión era llanto y llanto, típicos de los ataques de pánico y angustia, que son desencadenantes de una ansiedad de lo que no se puede exponer. La causa era laboral por la cual lo que dispara todo este cuadro es una situación que le relata muchas veces, la dicente le hace reiterar en las sesiones los hechos, por lo que un psicólogo entrenado sabe cuándo se dice la verdad o no, en este caso las respuestas siempre eran las mismas. Todo comienza cuando se sintió violentada con uno de sus superiores, eso le llamo la atención porque era una paciente que después de 20 años tenga estos episodios no es habitual, el problema era que no podía enfrentar la situación o no lograba enfrentarlo. El episodio es que se sentía muy maltratada por un superior y violentada, a través de un suceso de un libro de actas, cree que

era, que le llega a ella, que un compañero por error se lo da, y el compañero al otro día le dice que iba a mandar un cadete a buscar el libro, y este superior con mucho autoritarismo, cuando ve que tenía el libro de actas, se lo quita, ella habla de un maltrato fuerte, no constató la dicente que haya habido golpes, el maltrato fueron gritos, y también el arrebató del libro de actas, además que empieza a dudar de ella de su honestidad y acusarla de que no tenía que tener el libro de acta ella. (Siempre se refiere a un superior, la misma persona) “Licheri o Likeri algo así”. Entonces suceden varios días, siguen acreciendo en el maltrato verbal, el maltrato verbal era no creer en lo que le decía, levantar la voz permanentemente, de ponerla entre las cuerdas. Se dudaba de ella hasta que había robado, que ese libro de acta no tenía que estar ahí que ella lo había sustraído y de ahí los gritos de que había robado ese libro. No fue solo por el libro, mientras la actora continuó trabajando, siguió la desconfianza sobre su persona, por lo que le pregunta si puede dejar de ir unos días, y la dicente lo estimo prudente y le otorgó reposo laboral. En las sesiones fue tan terrible que empieza a dudar que pueda seguir trabajando allí, lo que le asombró mucho ya que hacía 20 años que trabajaba en ese lugar, ella le decía “no puedo volver quiero hacer otras cosas, y que no estaba en condiciones de pagar las sesiones”, por lo que la dicente le bajo los honorarios. La actora le relataba que no podía seguir trabajando ahí, ya que cuando uno tiene ataques de pánico y angustia, las armas para enfrentar estas situaciones las va perdiendo, por lo que la dicente la siguió atendió hasta que se pudo armar psíquicamente hablando, cuando pudo armarse subjetivamente dejó de atenderla. La parte actora solicita reconozca el contenido y firma del informe de fecha 31 de agosto de 2020, admitiendo la Licenciada Marcela Silva “que sí que lo reconoce.” Explica que un trastorno postraumático en ese momento estaba en el SM que es un libro que tiene experiencias de psiquiatras, de acuerdo a lo que se toma en las sesiones encuadra en una categoría, la persona luego de un suceso traumático, tiene determinados síntomas, por ejemplo, esto de las angustias y ataques de pánico. Eso es el criterio A4. Preguntada si hubo algún reproche sobre una clave Memosoft, la dicente lo recuerda ahora que lo dice, la actora

lo conto, siempre se refería a la misma persona. Afirma que la actora deseaba no continuar con el trabajo, estaba quebrantada. En cuanto a los ataques de pánico define que son diagnosticados por psicólogos y psiquiatras, en ese momento no consideró que viera un psiquiatra, pero después si lo sugirió por los ataques de pánico. Agrega que los psicólogos trabajan conjuntamente con los psiquiatras y para hacer informes deben referirse al DSM. No hace falta que el informe lo haga con un psiquiatra es independiente. Generalmente coinciden los informes. No recuerda si veía a un psiquiatra la actora. Cuando la dicente la veía a la actora con un estado que no podía ni hablar durante las sesiones, y había perdido los recursos, se intenta que no vuelva al lugar donde había perdido eso. La dicente recuerda que le dijo que no podía ir a trabajar, pero no recuerda si le dio un certificado. Le dijo que no podía ir en ese estado. En general siempre le piden el certificado, si la dicente le dijo calcula que, si lo emitió, no recuerda si lo dio o no, si recuerda que por verla así no tenía que ir. En general le piden el certificado. La dicente reitera que es Licenciada en Psicología y que el tratamiento psicológico fue antes del mes de marzo del año 2020, y terminó antes que finalizara la pandemia, termino meses antes, no se interrumpió por la pandemia. Termino bastante antes de la pandemia, refiere que “tendría que ver la agenda, pero meses largos” y asegura que el tratamiento no fue durante la pandemia, fue antes. El informe se lo pidieron con posterioridad., por eso es del 2020. La dicente en el 2020 no la vio a la actora. Es muy distinto trabajar los psicólogos cuando no hay algo más donde aferrarse, “pero la paciente –dice- era muy religiosa y eso ayudo a que saliera adelante”. Fueron mermando los síntomas por los cuales había venido, por eso salió adelante con el trauma laboral ya elaborado. Lo que puede hacer es tomar una decisión no desde los ataques de pánico y la carga, ella puede tomar una decisión, la decisión que tomo hasta que la dicente la vio es que no podía volver a trabajar. El alta fue porque los síntomas por los que había venido ya estaban elaborados, en consecuencia, terminó el tratamiento ahí. **3) Mana, Alejandro José DNI 24.119.224**, expuso que trabajó 20 años en AMMA con Olaviaga y Peretti. No tiene juicio y sigue en contacto con Olaviaga.

(En ese momento la parte actora solicita que no esté presente el demandado Licheri porque ha hecho miradas, gestos que limitan a los testigos, es para evitar que sea intimidado. El testigo manifestó que no tiene ningún problema). El dicente especifica que trabajó en AMMA desde el año 1998 hasta el 2021, siendo gerente-presidente de Obras sociales, por lo que sigue con vínculos por consultas, pero no es asesor externo. En los años 2018 a 2021 era presidente de la Obra Social y manejaba el grupo, eran 11 entidades, cuestiones de la Mutual, eran muchas las actividades que tenía. Afirma que conoce a la actora, ella trabajaba en la Administración y compartió tareas mientras estuvo en AMMA. El dicente estaba en la obra social Ostama, no estaba en el edificio de AMMA pero si vinculado con el personal, de las cuestiones que se suscitaban ya que la obra social es de AMMA, y siempre había cosas que resolver en conjunto. A Licheri lo conoce, en el año 2021 no estaba más físicamente, en el año 2019 se fue del grupo. El dicente en su último cargo de la Cooperativa Provisión y Consumo, fue Sindico. Antes de eso era presidente de OSTAMA. Era un cargo simultáneo. De la obra social siempre estuvo, de tesorero, o gerente. Cuando el dicente se fue -que no estuvo físicamente trabajando ahí adentro-, Licheri fue gerente, lo vio dos veces, una vez en la oficina de Miguel Olaviaga y otra vez, y una vez que lo llamo Licheri para hacer una consulta telefónica. Manifiesta que no lo conocía de antes, la primera vez cuando lo vio en la oficina de Olaviaga, en la entrevista para trabajar, llevo un curriculum, y después fue designado en la función de Gerente de AMMA. Lo entrevistaron Miguel Olaviaga y el dicente. Esa decisión de designarlo como gerente de la mutual la toma Miguel Olaviaga, el dicente ya no estaba. Expresa que, después en una segunda oportunidad, el señor Bernard le manda una documental de una cooperativa mientras que Zulma lo llama para avisarle que había llegado un sobre a nombre de él, continua relatando que cuando el dicente llega, una persona le dice que esa documental estaba en la oficina de Licheri, no de Zulma, al ingresar a la oficina de Licheri ve que Licheri tenía el libro con una fotocopia del libro y el libro abierto, y le empezó a indicar: “que estaba usando las entidades para uso personal”. A partir de allí empezó una discusión

porque considera que Licheri no tenía ningún derecho a abrir un sobre a su nombre y con las fotocopias. No sabe quién sacó la fotocopia, el dicente la vio, cree que lo saco Licheri, empezó una discusión, ya que el dicente estuvo 20 años trabajando ahí, y que no tenía derecho de abrir un sobre en caso de que estuviera mal lo tendrían que abrir juntos, el dicente se llevó el libro y se fue. Asevera que el trato con Fierro como gerente era cordial ya que “fue su mano derecha muchos años”, hasta que se fue a la Mutual, era la persona de confianza. Añade que estuvo más de 12 años trabajando con ella (por la actora), y siempre relacionada, porque cuando necesitaba algo se lo requería, siempre tuvieron un vínculo por la relación de la Cooperativa, con la Obra social, farmacia, etc. Manifiesta que esa documental no sabe quién la recibió, pero seguramente cuando la recibió la persona, al ver que no estaba más, la señora Fierro le dijo que lo conocía y lo llamo para que la viniera a buscar. Después a la tarde que paso ese episodio con Licheri, por el que la paso muy mal con una sensación muy amarga, y Zulma le dijo que la habían acusado que era una informante, estaba llorando, estaba muy mal. Fue una situación vivida que no tenía que tener tal magnitud solamente fue un libro que le enviaron a su nombre. De todos modos, aclara que delante de su persona no la maltrataron, Zulma la llamo muy angustiada y le conto la situación. Dice que mientras estuvo en AMMA no había maltratos, pero posteriormente los empleados –con los que siguió comunicado- no le dieron buenas referencias y le hicieron comentarios de malos tratos. Las describe como charlas que tuvo con los que habían sido sus empleados, le comentaron que escuchaban gritos al frente de los afiliados por parte de Licheri. Tiene entendido que Licheri está desvinculado de AMMA, hará 20 días o un mes. En otro aspecto dice que los haberes durante su gestión, lo pagaban todo por recibo y no había pago por fuera del recibo, aunque puede ser que alguna gestoría o comisión se pagara aparte. Agrega que después que se fue desconoce cómo pagaban, pero mientras él estuvo era por jornada y recibo de sueldo. Recuerda que Fierro y otro empleado le reclamaron el mal uso de una clave Memosoft, aunque no conoce ese sistema, y después del episodio la llamó a la actora para ver cómo estaba ya que había

quedado muy mal por el episodio, Zulma le dijo que Licheri le reclamaba por una clave y la acusaba de que era informante. Ella le decía que estaba muy angustiada, que tenía miedo cuando ingresaba, él le dijo que hablara con Miguel porque en su caso no podía tomar ninguna decisión porque no estaba más. No sabe cuántos empleados se desvincularon de AMMA mientras Licheri fue gerente. Niega haber hablado estas cosas con Miguel Olaviaga, solo se entrevistaba con Olaviaga por cosas concretas que le preguntaran. Nunca tuvo un dialogo por el maltrato de Licheri. Mariana Nadal y Miriam Piersimoni le decían que no estaban cómodas y que se querían ir, ambas estaban en la caja de crédito. Menciona que Miriam lo llamó para ver si la podía ubicar en otro lado que no estaba cómoda, porque Licheri le pedía las cosas de mala manera y había gritos, por parte de Licheri, por lo que le expresó que ya no estaba más vinculado y que hablara con Miguel (por Olaviaga). También Mariana Nadal, le comentó que se sentía presionada por los malos tratos de Licheri. Cree que Miriam sigue trabajando. Define a la entidad como un grupo empresario de 11 empresas, Gesta y 11 entidades. La cabeza es Miguel Olaviaga, es el líder indiscutido, el presidente de Gesta que nuclea todas las entidades. Afirma que cuando él se hizo cargo de la obra social se pasó mucha gente, y otros que estaban en AMMA se pasaban a la Cooperativa, eso era habitual. **4) Piersimoni, Myriam Vanesa (DNI 26.536.451)**, expuso que trabaja en AMMA hace 22 años, hoy está en la caja de crédito, pero aclara paso por un montón de áreas en estos años. Si conoce a Zulma Fierro, no tiene parentesco, ni amistad ni enemistad con ninguna de las partes. En el año 2019, previo a la pandemia estaba en la caja de crédito, físicamente cuando hacía falta estaba de cajera o en su escritorio haciendo de administrativa, que queda en la calle Lisandro de la Torres 78/80. No se acuerda mucho de quienes estaban con ella, concretamente no recuerda si en el 2019 estaba Zulma ahí. La dicente estaba en la Lisandro de la Torre 72, no estaba en la caja de crédito físicamente, pero si colaboraba cuando hacía falta gente en la caja de crédito, se trasladaba de edificio iba a la caja de crédito. No compartía lugar con Zulma Fierro. La dicente estaba en otro edificio. Manifiesta que Licheri era gerente

administrativo en la entidad AMMA, era él el que les daba las directivas a los empleados. Calcula que no estuvo más en el edificio de AMMA cuando lo trasladaron al Híper AMMA, pero no sabe si sigue ahí Licheri. Lo tiene presente porque se fue un compañero de ella con él, fue en noviembre de 2022. Reitera que era Lichieri quien le daba directivas a la dicente. Además, expresa que conoce a Alejandro Mana, había sido gerente de AMMA en otro momento, cree que hubo un gerente más en el medio, pero no lo recuerda, no está segura de los cargos. Antes de Licheri estuvo Alejandro Mana que fue gerente administrativo también. Los gerentes administrativos daban indicaciones en los diferentes lugares físicos, las indicaciones eran personales y telefónicas. La dicente no tuvo inconveniente con Licheri ni tampoco con Mana. Los define como dos personas totalmente distintas, Alejandro Mana “era más accesible, más relajado, quizás por una cuestión de edad”. Licheri, “controlaba más la tarea que uno hacia no era tan relajado”. Con la dicente era muy poco el control que tenía. Cuando quiere decir menos relajado quiere decir por una cuestión de personalidad a cada uno, por ejemplo, a Mana lo tuteaba, era más accesible, cosa que no pasaba con Licheri. No conoce que Mana haya maltratado a nadie. De Licheri si escucho rumores laborales, que se ponía nervioso, muy controlador. No escucho que haya habido violencia, se ponía nervioso en el sentido de que “se ponía loco y pegaba un grito”, no obstante, aclara la dicente que no lo escucho nunca gritar, es lo que le dijeron. Los rumores eran esos que se ponía nervioso y elevaba la voz y gritaba. Eran rumores en la empresa misma. Que controlaba la tarea de cada uno, y ellos no estaban acostumbrados a eso, venían un trabajo no tan controlado, entonces de golpe se encontraron con una persona que controlaba el horario de entrada y salida. La dicente no escucho nada, escucho los rumores, la discusión que tuvo con Zulma en ese momento, la dicente cuando paso lo de Zulma estaba de vacaciones y cuando volvió le dijeron que Licheri había tenido una discusión con Zulma que habían discutido. También tuvo un inconveniente con Mariana Nadal, lo sabe también por rumores y porque en ese momento cuando ocurrió Nadal se puso nerviosa se retiró del trabajo porque no se sentía bien. La dicente estaba en la



caja de crédito, y Nadal volvió estaba muy nerviosa se sentía mal y no conto nada. Pidió que llamara a su esposo, había estado hablando con Licheri en el edificio de Lisandro de la torre 72, la dicente estaba en la caja en Lisandro de Torre 80. Se retiró Nadal y no recuerda si al otro día volvió. Cuando volvió hizo un comentario que había tenido una discusión con Licheri. Estuvieron hablando encerrados en la oficina y discutieron, no sabe el porqué. Si recuerda que volvió donde estaba con la dicente y se retiró. Cuando volvió al trabajo, dijo que había tenido una discusión con Licheri, no recuerda si conto o no el porqué. Expresa que no recuerda si Licheri tuvo una discusión con Mana. Con la dicente nunca Licheri se puso “loco”, en la entidad era común escuchar que se ponía loco, los rumores eran “se puso loco el Sr. Licheri”, no puede describirlo porque ella nunca lo vio. Cuando pasó lo de Nadal, reconoce que Nadal volvió de hablar con Licheri dijo que no se sentía bien, tenía como un ataque de angustia y no se sentía bien y pidió que llamaran a su marido y se retiró. En otro orden manifiesta que, en febrero, cuando la dicente estaba de vacaciones, le dejó un mensaje a Mana que si lo llamaba alguien de algún trabajo era porque ella lo había puesto como referente, porque la dicente no se sentía bien, porque estaba muy sobrecargada de trabajo. No estaba Licheri en ese momento. La dicente le envió el audio en el año 2022. Fue una cuestión de ella personal, nunca tuvo problema con nadie, estaba muy presionada, ahogada con la cantidad de trabajo que tenía la dicente. Cuando estaban los rumores de que Licheri tenía estos problemas, de lo que la dicente conoce se fueron de la empresa Zulma (por la actora) y Mariana (por Nadal) y añade “que yo sepa no hubo otro comentario de que otra persona haya tenido otro problema con Licheri”. **II) Que** tal como se referenció en la Relación de Causa, la actora ha desistido de su pretensión en contra de Miguel Ángel Olaviaga y Fernando Peretti y que ambos han prestado consentimiento para que sea en los términos de la solicitud, por lo que corresponde tener por desistido a la actora de esta fracción de su reclamo. **III) Que** de manera preliminar es necesario remarcar que la demanda consta de desarticulados relatos de hechos y una farragosa transcripción de las misivas cursadas entre las partes, con una planilla

de rubros reclamados en donde es complejo identificar la fundamentación fáctica-legal de los mismos. Por su parte, en la posición asumida por los demandados (de los que han quedado como tal a esta altura de proceso) se comprueba una negación enfática de la demanda y un sostenimiento clásico de la defensa de falta de acción, pero no ha expuesto una posición clara y definida de los hechos que ellos creen tergiversados en el relato de la actora y mucho menos dan una versión propia sobre los mismos. Luego de una inexorable y pormenorizada ordenación -sustancial y procesal- de las posturas y defensas se puede afirmar que los litigantes concuerdan en la existencia del contrato de trabajo, pero no en la fecha y modalidad de extinción del vínculo laboral que unía a AMMA con la actora, debido a que la trabajadora relata que se impuso en un despido indirecto, mientras que la demandada afirma que concluyó el contrato de trabajo con un despido directo con causa (abandono de tareas). Tampoco coinciden en el acaecer laboral concomitante a la desvinculación contractual en donde la actora denuncia un severo acoso laboral por parte de quien fuera su superior –hoy demandado- Daniel Lichieri actitud que afirma fue tolerada por la codemandada AMMA. Respecto a los reclamos que enarbola la actora, la mayoría de ellos están sustentados en normas reglamentarias laborales (LCT, Ley 25.323, decretos reglamentarios y DNU, etc.) aunque surge nítida la excepción, en cuanto al reclamo indemnizatorio de daño personal que se funda específicamente en la normativa del CCC. Para mayor claridad expositiva se desagregará la valoración los tópicos de la plataforma fáctica y luego se emitirá un examen de procedencia particularizado de los rubros descriptos en la planilla de la demanda, aunando por una parte los rubros fundados en normas laborales y luego, en sección separada, se realizará el abordaje del reclamo indemnizatorio del daño personal. **IV) Fecha y forma de extinción del contrato: Que** de la lectura de la demanda, el memorial patronal y las pruebas documentales (en especial intercambio epistolar) se colige una enigmática contradicción en cuanto al modo de extinción contractual, pues se refieren que sobre el contrato de trabajo acontecieron dos modos extintivos distintos: un despido indirecto comunicado mediante CD de fecha

05/03/2020 y una disolución del vínculo laboral por abandono de trabajo en los términos del art. 244 de la LCT, comunicado mediante CD de fecha 19/03/2020. Este “*intrínquilis extintivo*” es concluyentemente incompatible con la Ley de Contrato de Trabajo la que rotundamente establece (art. 243 y cc) que el contrato se extingue una sola vez y que aquella parte que ha resuelto la rescisión deberá cargar con las consecuencias de tal decisión. De un análisis pormenorizado de la prueba documental (comunicaciones epistolares) y la prueba informativa del Correo Argentino, adelanto opinión en torno a que la relación laboral ha sido extinguida por la actora mediante CD de fecha 5/03/2020 (cfr. prueba documental) y no por la otra modalidad denunciada por la demandada. Más claramente: la disolución del vínculo por abandono de trabajo (art. 244 LCT) comunicado por AMMA no tiene ningún valor determinante pues, como se dijo, la actora a esa fecha ya había extinguido el contrato “*de manera indirecta por exclusiva culpa y responsabilidad de la patronal*”, actitud que ratifica en la misiva que envía el día 13/03/2020 cuando expresamente sostiene: “... *habiendo ejercitado primero en el tiempo el distracto laboral por culpa de la patronal...*”(sic. Para la presente sentencia la modalidad de extinción contractual que debe valorarse es el “*despido indirecto con causa decidido por la actora*”. **V) a) Marco legal del despido causado/indirecto:** que de manera previa al confronto de la actitud asumida por la actora (despido indirecto) se estima prudente realizar un abordaje teórico al conflicto. Así debe destacarse que el art. 242 LCT textualmente expresa: “*Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.*”. Consecuentemente, puede afirmarse sin hesitación que el llamado “despido causado” (independientemente de quien lo invoque) es una forma de extinción del

contrato laboral que se asienta en el incumplimiento que uno de los contratantes le imputa al otro, cuya entidad y suficiencia hace imposible la continuación del vínculo laboral y cuyo examen final de procedencia corresponderá ser realizado por el tribunal de mérito, ejerciendo una valoración prudencial de tal denuncia a fin de admitir o no su procedencia judicial. Además, hay que consignar que dicha “ruptura” también debe congraciarse con los arts. 62 y 63 de la LCT en concordancia con el art. 10 del mismo cuerpo legal (Principio de Continuidad del Contrato de Trabajo) esto es que las partes –en especial aquella que denuncia el contrato- haya actuado con la prudencia y buena fe que corresponde a su posición contractual. Esta prieta síntesis enmarca los andariveles del análisis y el razonamiento que se llevara adelante para dilucidar el presente problema. **V) b) Identificación del agravio extintivo:** es ineludible reflejar desde la literalidad –de manera sintética- las comunicaciones vertidas por las partes como antesala de la extinción contractual y luego engarzar esas actitudes con otras –en especial asumidas por la patronal- verificadas en tiempo concomitante y posterior al despido: **1. Intimación de la actora:** Fierro con fecha 06/02/2020, denunció e intimó a la patronal –y a sus directivos- el cese de lo que ella entendía un agravio con entidad de “injuria” (art. 242/243 LCT), al visualizarse como víctima de violencia laboral y hostigamiento por parte de su superior jerárquico Daniel Lichieri, referenciando en su misiva varios hechos ocurridos en jornadas laborales entre los meses de octubre 2019 y enero 2020, tornándose su situación personal insostenible; **2) Contestación patronal:** la empleadora contesta el 10/02/2020, a través de Daniel Lichieri (legitimación reconocida plenamente en el proceso), en donde textualmente comunica que “... *procederemos a iniciar Sumario Administrativo interno, el cual estará a cargo del Dr. Jerónimo Yacob y que procederá a verificar la veracidad de los hechos denunciados y los pormenores por usted descriptos...*” (sic); **3) Extinción contractual:** la actora con fecha 05/03/2020 efectiviza su apercibimiento y produce la ruptura contractual fundada en la continuidad de la actitud persecutoria del Gerente Licheri, en la inacción patronal al respecto y sobre todo en la profunda aflicción a su

ánimo y espíritu que generó la desidia patronal en el control y prevención de los hechos denunciados. **V) c) Valoración judicial de la extinción:** analizada rápidamente la posición de la trabajadora, pareciera que la denuncia del contrato luce apresurada y comprometería los preceptos de los arts. 63, 10 y concordantes de la LCT; pero examinada en faz dinámica e interactiva –conjuntamente con el actuar patronal- se arriba a la conclusión que no fue así, sino que lamentablemente la extinción era una de las pocas opciones que –a esta altura de la tensa relación laboral- le quedaba por asumir. Doy razones: **a)** de todas las intimaciones que cursara la actora (a los directivos en forma personal con quienes guardaba trato –según se demostró con los testimonios, ya reflejados en el acápite I)- ninguna respuesta recibió y solo fue notificada por una misiva suscripta por el propio superior a quien ella denunciaba en representación de la empresa; **b)** la patronal sostuvo que realizaría un sumario, del cual no hay ninguna prueba que lo haya gestionado o realizado, lo peor del caso es que durante el tiempo que insumiera su supuesta realización no tomó ninguna medida –propias de su facultad de organización y dirección, art. 64 y 65 LCT- para atemperar la situación denunciada por la trabajadora (verbigracia: podría haberla liberado de prestar tareas, trasladarla a otra sección de trabajo, impedir que el denunciado Licheri tomara contacto personal con ella, etc.) pero nada al respecto se verificó que cumpliera como para auto titularse como un buen empleador, tal como pretende en su alegato final; **c)** nótese que la extinción de la actora no fue inmediata y directa a la comunicación patronal, ya que la patronal el día 10/02/2020 comunicó que realizaría el Sumario, pero nada hizo al respecto y pasaron más de tres semanas laborales en donde la trabajadora debió continuar sometida a lo que ella entendía –y luego en este proceso se demostró, como se refleja infra de esta sentencia- era una constante de violencia laboral institucional por parte de su superior con silencio y pasividad de las autoridades del Consejo Directivo y autoridades de AMMA; **d)** Que una vez extinta la relación laboral, recién el 10/03/2020, dan “la cara” las autoridades de la entidad AMMA (Peretti y Olaviaga) con respuestas a la actora, en donde le indilgan apresuramiento en la extinción, sosteniendo

textualmente que “... se le notificó formalmente el inicio de un sumario administrativo interno a los fines de esclarecer los farragosos y poco claros argumentos por Ud. esgrimidos, sumario del cual fuera debida y formalmente intimada y notificada del comparendo para que ejerciera las acciones que estimase, optando Ud. por no participar del mismo...” (cfr. prueba documental, CD de fecha 10/03/2020 reconocida por las partes). La comunicación epistolar y la actitud procesal de la demandada en este proceso denotan la evidente mala fe laboral que adoptó al momento de ser intimada por la actora, y que la sostuvo al momento de verificarse la extinción del contrato (art. 63 in fine LCT) y que incóлумemente enarboló hasta el final de este proceso pues ante tremenda denuncia (repárese que la actora no mantenía un reclamo de pago de horas extras, de recategorización o respeto a sus vacaciones), solo atino indicar que ella fue insolente en participar en un supuesto sumario interno que habría realizado. Es oportuno remarcar que ninguna noticia probatoria –ni directa ni indiciaria- hay en el presente proceso del referido sumario interno, mucho menos del actuar de quien sería el responsable del mismo (ab. Yacob) quien participó–como patrocinante de la accionada- sin dar noticias del mismo y livianamente sosteniendo su existencia en momentos del alegato. El descaro jurídico procesal de la patronal toca atisbos de falta de respeto y ponderación a las mínimas pautas del Debido Proceso, ya que sostiene la “falta de acción” de la actora argumentando que ella no quiso participar de un Sumario interno en donde se podría haber dilucidado los hechos denunciados y las responsabilidades, pero a la vez de sostener la realización del referido Sumario, no lo acompaña como prueba –si es que lo hizo- no demuestra con testigos nada de ello y muchos menos aún buscó deslindar responsabilidades; e) adicionalmente en este punto del mérito queda por decir que en este proceso se comprobó –tal como se reflejará en el acápite respectivo- la plataforma fáctica (violencia y agravio laboral) que fuera denunciado por la actora, lo que sustenta la procedencia judicial del agravio extintivo (art. 242/243 LCT) y como tal deberá ser indemnizado en esta sentencia. f) es relevante detallar que lo que la sentencia no puede soslayar es que quien tenía la obligación procesal de desvirtuar la

situación denunciada era la demandada que –como se dijo supra- contaba con todos los elementos probatorios para demostrar lo que denunció como apresurado y no lo hizo ni siquiera formalmente para generar la certeza judicial requerida por el art. 243 y cc de la L.C.T. que habilitara al juzgador a valorar de manera disvaliosa la extinción de la actora. **VI) Análisis de los rubros laborales reclamados:** habiéndose clarificado los diferentes elementos que conforman la plataforma fáctica de la presente Litis (con fundamento en normas laborales) toca analizar la procedencia o no de los rubros reclamados en la demanda. **VI) a. Identificación de los deudores:** atañe subrayar que la actora ha sostenido su reclamo de manera íntegra en contra de los codemandados (su patronal AMMA y quien fuera su superior Licheri) no verificando -por ignorancia o desatención en su asesoramiento jurídico- que el fundamento legal de su petición impide la condena a título personal de alguien que no revista la calidad de empleador o en su caso de deudor solidario, por lo que aun siendo acreedora de rubros indemnizatorios laborales, los mismos no podrán ser indilgados de pago en contra del demandado Licheri, pues él a título personal no revistió calidad de empleador ni de deudor solidario por imposición legal. Más claramente: los rubros laborales que esta sentencia admita deberán ser cancelados solamente por AMMA. **VI) b. Rubros emergentes del despido indirecto:** habiéndose admitido la posición de la trabajadora en cuando afirma que existió un incumplimiento patronal (injuria) de entidad suficiente que justificara la denuncia del contrato de trabajo, corresponde hacer lugar a su petición de pago de las indemnizaciones derivadas de un despido indirecto. **VI) c. Duplicación de indemnización por Decreto 34/2019:** encontrándose vigente al momento de la extinción contractual la sanción económica de agravamiento indemnizatorio fijado por la normativa de emergencia económica referenciada (DNU 34/19) y habiendo sido calificada la extinción contractual habida entre las partes como “incausada”, es decir atrapada por el art. 245 y cc de la L.C.T., corresponde hacer lugar al presente rubro y sus componentes. **VI) d. Indemnización del art. 80 LCT: Que,** en este punto es dable observar que en la misma demanda se afirma que la

accionante “*firma el recibo con reserva*” de la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones, que inclusive fue acompañado como documental, sin haber aportado a lo largo del proceso prueba alguna que desvirtúe la documental entregada y que le justificara la reserva, por lo que debe rechazarse este rubro por falta de prueba autónoma. **VI) e. Multa art 2 ley 25323:** en este punto y según las constancias de autos, al empleador al momento de incoar la demanda, no le era exigible –es decir aún se encontraba controvertido- los rubros derivados del distracto por ello no es operativa la plataforma “fáctica-legal” de la norma que se pretende aplicar; esto es que la legitimidad de la actora en la titularidad de esos créditos sólo será declarada, eventualmente, al cabo de un proceso judicial. En esta línea, a modo de ejemplo, se cita jurisprudencia, CNAT Sala VIII Expte. N° 10.175/04, Sent. Def. N°33.797 del 30/11/2006, en causa “Mónaco de Varani María Judith c/ Banco de la Nación Argentina s/despido”, cuando expone: “*El empleador no se encontraba en mora respecto de la multa del art. 2 ley 25.323, pues su procedencia no había sido establecida. Solo pronunciada la sentencia y condenado el empleador a satisfacer las indemnizaciones, su incumplimiento podría tornar operativo al art. 2 de la ley 25.323, ya que desde ese entonces existiría un crédito perfecto por cuya satisfacción se vería forzada por la coerción derivada de la norma en cuestión*”. Compartiendo y haciendo propio el razonamiento expresado, se concluye que el presente rubro debe ser rechazado. **VI) f. Indemnización art. 132 bis LCT: Que,** en este punto es claro la norma cuando dice: “*Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los*



*organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.”.* La norma sanciona una actitud ilegal de patrón en cuanto “*retiene*” fondos destinados a diferentes entes recaudatorios y/o sindicales; aunque debe decirse, que es requisito previo y necesario para aplicar la sanción, acreditar en la causa que tal “*retención*” se ha producido, una vez verificado tal circunstancia será de aplicación la sanción. En la presente contienda, no habiendo la actora demostrado la “*retención y no pago*” de la patronal, ni siquiera haber determinado en su demanda a qué retención se refiere, no corresponde hacer lugar al mismo, ya que solamente es un reclamo inicial sin fundamento legal preciso y mucho menos sin prueba alguna que amerite su valoración judicial. **VI) g. Sanción art. 275 LCT: Que** la actora ha pedido de manera inicial la condena de litigante malicioso de la/s demandada/s sin aportar elementos probatorios que justifiquen la aplicación de sanciones especiales (art. 275 LCT). Más claramente en la causa no se verifican los supuestos fácticos/legales que activan tal disposición pues no se ha comprobado “*la conciencia de la propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho*” (art. 275 LCT). Por lo antes dicho, corresponde el rechazo del presente rubro.

**VII) Reclamo indemnizatorio de Daño:** Finalmente corresponde abordar el reclamo que la trabajadora califica como “*daño moral*”. **VII) a. Abordaje preliminar:** desde el plano teórico, puede decirse que el Congreso Nacional al estructurar las normas centrales del derecho del trabajo, por su contenido esencialmente contractualista, estableció un sistema objetivo y estructurado en torno a las indemnizaciones, las que se calculan en base a parámetros predeterminados (antigüedad, remuneración, condiciones personales, etc.). Como consecuencia de ello, la legislación laboral originariamente se ha mantenido alejada y distanciada –en la pauta general- de la llamada reparación integral y especial de daños contenida en las normas del Derecho Civil (hoy Derecho Privado). No obstante, la jurisprudencia y la doctrina desde hace varias décadas han avanzado y permeabilizado tal pauta sesgada, admitiendo –bajo los presupuestos de procedencia y causalidad establecidos en el Código Civil y Comercial- la reparación de algún daño que exceda la “*prevención económica de la pérdida del puesto de trabajo*” (típica contenido patrimonial del art. 245 LCT y ccs). A modo expositivo de esta argumentación, desde hace largo tiempo **calificada doctrina –a la cual el suscripto adhiere plenamente- expresa: “*Por nuestra parte pensamos que la ausencia de normas que resuelvan en forma expresa la cuestión no puede ser interpretada como rechazo al resarcimiento del daño moral (o patrimonial) por incumplimiento de obligaciones laborales, cuando no opere la extinción del contrato de trabajo. Una solución semejante sería inconstitucional, por violentar el principio del neminem laedere que, conforme lo ha dicho reiteradamente la Corte Suprema de Justicia de la Nación, tiene jerarquía constitucional. La solución propiciada guarda armonía con el deber de buena fe que surge de los arts. 62 a 66 y 68, L.C.T., cuya inobservancia genera consecuencias resarcitorias plenas. Por lo demás, la sola existencia de un contrato de trabajo en curso de ejecución no puede erigirse en un bill de indemnidad, para agraviar impunemente la dignidad del trabajador...*” (PIZARRO, Ramón Daniel, Daño Moral, Hammurabí, Bs. As., 1996, pág. 606); también en línea con esta posición desde antaño se**

**ha dicho “... la indemnización por despido, le corresponde a todo trabajador que ha sido dejado cesante sin justa causa. ... cualquier otro acto del empleador, producido antes, durante o, incluso, después del distracto, y que implique el incumplimiento de una obligación contractual o que signifique la comisión de un delito, generará la obligación de resarcir el daño causado, de modo integral, independientemente de la indemnización.”**

**(ACKERMAN, Mario (1978), Indemnizaciones tarifadas y reparación integral.**

**Posibilidad de su concurrencia y acumulación, LT XXVI, 481.).** Similar posición puede observarse en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Címero (CSJN), pues desde larga data admite su procedencia debiendo, remitirse en ese sentido, a la postura sostenida en autos “*Dmitrik Artemio Vicente c/ Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Entel) s/ Despido*” (02/11/1982) y posteriores resoluciones ratificando y profundizando dicha posición. En concreto: es posible que del acto extintivo (un despido laboral) o del actuar patronal –o de sus representantes- se pueda configurar un “*daño adicional*” que –de existir- concierne ser reparado por fuera de la tarifa legal de la LCT. Por lo tanto, en la presente causa deberá verificarse si se configuran los extremos que habilitan el reclamo adicional por daño. **VII) b.**

**Posición jurisdiccional:** Antes de ingresar a la situación en particular de la presente causa, este Tribunal resalta que en la función procura ejercitar una sensibilidad particular para situaciones fácticas como la denunciada en la demanda y en aquellos casos en los que le ha tocado comprobar, con pruebas contundentes y autónomas, acciones patronales violentas o de acoso laboral ha aplicado –sin hesitación- graves sanciones jurídicas, ejerciendo en el mérito judicial la perspectiva de género que la causa determinara (al respecto puede consultarse entre otras sentencias, autos “CORIA NOEMI PATRICIA C/ DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. – ORDINARIO-DESPIDO” Expte. 1841394; “BERTELLO NICOLÁS C/ BANCO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA S.A.– ORDINARIO - OTROS” Expte. N° 332250” y autos “GAYOSO NATALIA VALERIA C/ DISTRIBUIDORA LA GIOCONDA S.R.L. – ORDINARIO-OTROS” Expte. 1957891). No obstante, el Tribunal también quiere destacar

que el mandato constitucional del Debido Proceso y fundamentación lógica jurídica de la resolución jurisdiccional obliga –igualmente sin vacilación- a rechazar una denuncia o declamación de violencia laboral cuando la misma no encuentra su correlato en un volumen probatorio que permita al menos inferir de la existencia real de los hechos denunciados, concluyendo que en realidad es una sensación o emoción del dependiente que la denuncia.

**VII) c. El reclamo de la actora y el Debido Proceso:** si bien como ya se dijo supra, la textura de la literalidad de la demanda no es diáfana ni detallada en sus especificidades, no es menos cierto que la accionante claramente ha incoado el reclamo por Daño –que lo identifica con la nomenclatura “*moral*”- de manera autónoma en su acápite 14° de la planilla de Rubros, y lo funda en las normas del Código Civil y Comercial, delegando en el criterio del tribunal su cuantificación. La demanda incorpora, de manera independiente, un reclamo por daños que se derivan del actuar del demandado Lichieri y de la patronal AMMA en su rol de empleadora, por lo cual es prístino e irrefutable que desde el primer momento procesal los accionados saben de este reclamo particular y autónomo incoado en su contra. Es más, lo conocen desde su etapa prejudicial (cuando la actora ya anticipaba su reclamo) y en el caso de Lichieri lo sabe desde la primera comunicación epistolar, porque es a él a quien la accionante sindicaba como responsable de su padecer físico y emocional. Todo lo reflejado, sirve de sustento para rechazar –si la hubiera- la crítica de falta de congruencia en esta sentencia o en su caso -si se sostuviera- la invocación de la violación al derecho de defensa de aquellos que resulten condenados. **VII) d. Enclave Constitucional/Convencional/Legal de la violencia y el hostigamiento laboral hacia las mujeres trabajadoras:** es cierto que no existen normas específicas en la Ley de Contrato de Trabajo y sus complementarias que preestablezcan pautas para sancionar la violencia, el hostigamiento, la humillación o la desviación de poder patronal que sufren las mujeres en la vida de las relaciones laborales; no obstante ello no implica que exista un *bill de impunidad patronal* para su concreción y menos aún que no acudan desde el espectro Constitucional/Convencional/Legal preceptivas específicas que

sistematicen la situación y que son de aplicación concreta en los litigios en donde se compruebe acoso o violencia hacia las dependientes. Sin pretender generar en esta resolución una pieza de doctrina ni un inventario normativo, es insoslayable destacar que en la pirámide jurídica argentina (art. 72, 22 CN) hay nutrida normativa que indefectiblemente debe observarse al tratar estas cuestiones. Hago referencia, entre otras normas, a: el Art. 75, inciso 23 de nuestra Carta Magna cuando refiere que las mujeres son un colectivo de tutela preferente; en el ámbito Convencional de los DDHH, específicamente lucen la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CELAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como Convención de Belén de Para, Brasil); en el ámbito específico laboral –fruto de la conciencia jurídica global- luce el Convenio OIT 190, sobre la Eliminación de la Violencia y el acoso en el mundo del Trabajo (ratificado por Argentina como sus normas complementarias). En el ámbito del derecho interno, emerge la Ley Nacional 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales) y en la geografía cordobesa asoma la Ley Provincial 10.401 (Protección integral a las víctimas de violencia, a la mujer por cuestión de género, en el marco procesal, administrativo y jurisdiccional). Finalmente, no se puede desconocer que nuestro tribunal cimero (CSJN) desde hace tiempo, ha fijado posición –sustancial y procesal- respecto a todo acto de violencia, agresión o discriminación laboral cuya tesis argumental se consolida en la secuencia de fallos “*Alvarez-Pellicori-Sisnero*”. A esta altura del siglo XXI nadie puede desconocer que desde este prolifero marco legal, se han generado andariveles interpretativos y de valoración judicial –avalados por creciente doctrina autoral y jurisprudencia iuslaboralista, no solo de la CSJN sino también de tribunales inferiores- que demarcan los presupuestos centrales que identifican la violencia y el hostigamiento en las relaciones laborales, los que de manera sintética pueden enmarcarse en los siguientes tópicos: **1)** la violencia u hostigamiento laboral hacia la mujer puede

visibilizarse en su faz física, psicológica, sexual, económica, funcional, simbólica y comparativa con otros dependientes, con especial campo fértil en situaciones de asimetría de poder; **2)** para evidenciar su existencia no es necesaria demostrar una actitud sostenida y concatenada en el tiempo por parte de quien la ejerza, sino que uno o varios hechos –aún aislados- ya la consuman; **3)** asimismo también constituye violencia la inacción o tolerancia patronal frente al hostigamiento de mujeres en el trato, las directivas o expresiones vertidas por cuadros intermedios jerárquicos de la firma u otros dependientes de la empleadora; **4)** existe un claro mandato hacia los diferentes estamentos del estado (entre ellos el poder judicial) de exponer –de manera efectiva- tareas de control y sanción de la violencia laboral cuando se haya denunciado o verificado; **5)** la colecta probatoria que avala la demostración judicial de la violencia no puede ser exigida de manera excluyente –en contundencia y volumen- a la trabajadora que la denuncia, sino que a ella solo le corresponderá recrear –con cualquier tipo de pruebas, aunque fuera de manera difusa, indiciaria y genérica- la violencia, el hostigamiento, la humillación o la desviación de poder patronal del que dice haber sido víctima y desde ese umbral jurídico, aplicando el principio procesal de la *carga dinámica de la prueba* corresponderá a los denunciados como agresores denostar tal imputación, concerniendo a ellos la colecta de prueba contundente, directa y sustanciosa que desvirtúe por completo la acusación que le cursaron. Desde este pórtico axiológico, legal y procesal se abordará la presente causa. **VII) e. Comprobación de los hechos denunciados, valoración de la prueba y de la actitud procesal de las accionadas:** en la causa se colectaron tres testimonios propuestos por la actora y un testimonio requerido por el Tribunal, en medida para mejor proveer. Los cuatro testimonios son contestes en comprobar y acreditar -con más o menos intensidad, con vinculación directa o con relación de conocimiento indirecto, con padecimiento o con extrañeza- que en el ámbito laboral administrativo de AMMA y sus áreas/empresas anexas, durante meses del año 2019 y parte del año 2020, quien fuera gerente administrativo (Daniel Licheri) ejerció de manera sistemática en su modo de dirección la

violencia verbal, el hostigamiento laboral y la ignominia funcional respecto de sus dependientes, especialmente si esos subordinados eran mujeres. A esta conclusión se arriba si uno concatena los extractos más sustanciales de los diferentes testimonios, en donde se puede apreciar “... el trato de Lichieri no era cordial, es decir era un trato prepotente... recuerda una vez estar en caja cobrando y se puso muy nerviosa por la situación con el socio y Licheri le vino a preguntar que estaba sucediendo, quien le dijo de manera fuerte que no cerrara la caja... En otra oportunidad, también una mañana llegó y entró por la caja, porque los viernes llevaba torta a los compañeros, pero apareció Lichieri y le quitó la llave de entrar por la caja, y le sustrajo la llave de esa entrada, que por ahí no se podía ingresar, los trató como si estuvieran robando, no sabe cómo explicar que es lo que la hizo sentir así... Lichieri le pedía las cosas en voz alta y le decía vos seguí hasta que yo te diga, era así siempre, nadie se animaba a hablar con él porque siempre estaba enojado y nadie se animaba a decirle nada. Licheri siempre elevaba la voz, no insultaba, pero siempre se mostraba prepotente y dirigiéndose de tal forma que le daba miedo...” (testimonio de Rita Nadal). Si bien este testigo tiene juicio pendiente contra la patronal en ese juicio no se encuentra demandado el referido Lichieri y tampoco esa circunstancia invalida –ipso facto- el aporte testimonial si el mismo va en concordancia con otros aportes. También se puede reconstruir la situación laboral generalizada, fruto del trato violento y hostil por parte de Licheri, cuando un testigo externo como el ex gerente Mana depuso que: “... Licheri tenía el libro con una fotocopia del libro y el libro abierto, y le empezó a indicar que estaba usando las entidades para uso personal. A partir de allí empezó una discusión porque considera que Licheri no tenía ningún razón para recriminarle en esos términos... mientras estuvo en AMMA no había maltratos, pero posteriormente los empleados –con los que siguió comunicado- no le dieron buenas referencias y le hicieron comentarios de malos tratos. Las describe como charlas que tuvo con los que habían sido sus empleados, le comentaron que escuchaban gritos al frente de los afiliados por parte de Licheri... Mariana Nadal y Miriam Piersimoni le decían que no

*estaban cómodas y que se querían ir, ambas estaban en la caja de crédito.”. Más específicamente respecto a la actora y los padecimientos que el accionado Licheri le infringió, Mana igualmente expuso: “... Zulma le dijo que la habían acusado que era una informante, estaba llorando, estaba muy mal... Ella le decía que estaba muy angustiada, que tenía miedo cuando ingresaba, él le dijo que hablara con Miguel (Olaviaga) porque en su caso no podía tomar ninguna decisión porque no estaba más. Del mismo modo, aporta elementos convictos el testimonio de Myriam Vanesa Piersimoni, otra trabajadora administrativa, quien referenciaba: “en la entidad era común escuchar que Licheri se ponía loco, los rumores eran “se puso loco Licheri” ... escucho comentarios laborales, que se ponía nervioso, muy controlador.”. En torno al padecimiento emocional que la actora atravesó en su estado psicológico y anímico da fe –desde el plano testimonial científico- quien fuera su profesional actuante durante su enfermedad, la Lic. Marcela Helena Silva, al exponer: “...la actora asistió por ataques de pánico, por angustia generalizada, un grado de desborde que la preocupó, cada sesión era llanto y llanto, típicos de los ataques de pánico y angustia, que son desencadenantes de una ansiedad de lo que no se puede exponer. La causa era laboral por la cual lo que dispara todo este cuadro es una situación que le relata muchas veces, la dicente le hace reiterar en las sesiones los hechos, por lo que un psicólogo entrenado sabe cuándo se dice la verdad o no, en este caso las respuestas siempre eran las mismas. Todo comienza cuando se sintió violentada con uno de sus superiores, eso le llamo la atención porque era una paciente que después de 20 años tenga estos episodios no es habitual, el problema era que no podía enfrentar la situación o no lograba enfrentarlo. Siempre se refiere a un superior, la misma persona) “Licheri o Likeri algo así”. Entonces suceden varios días, siguen acreciendo en el maltrato verbal, el maltrato verbal era no creer en lo que le decía, levantar la voz permanentemente, de ponerla entre las cuerdas...”.* Como primera conclusión integrada, se puede afirmar que las referencias testimoniales tienen la suficiencia para generar –en bagaje, en concordancia y en independencia- un fuerte y sólido indicio respecto a la



probanza judicial de que en el ámbito laboral del área administrativa donde cumplía funciones la actora Zulma Fierro, era frecuente y sostenida la violencia verbal, el hostigamiento frente a terceros y la ignominia respecto al desempeño de las mujeres trabajadoras, esa actitud era sostenida por quien fuera el superior jerárquico, Daniel Lichieri, con total pasividad e indiferencia de los cuadros directivos de la patronal. También ha quedado comprobado el padecimiento psicológico que esta violencia provocó en la emocionalidad de la actora, lo que la llevó a padecer momentos de ataques de pánico, angustia generalizada, grados de desborde que generaron una ansiedad desmedida y estresante que solo pudo superar con tratamiento psicológico y que entre otros padecimientos le llevó a dejar su puesto de trabajo de más de 20 años de antigüedad. Frente a este bagaje probatorio corresponde meritar que prueba o que versión de hechos tuvieron los sindicatos como violentos. Y es aquí donde luce absolutamente huérfana la colecta probatoria de los accionados, no solo hay carencia de prueba sino que además en sus alegatos pretenden desvirtuar la prueba colectada como único elemento defensivo de su posición. Tal como se dijo en el acápite anterior, por mandato axiológico, por normativa suprallegal y por precisa imposición procesal frente a planteos judiciales de violencia o discriminación en el trabajo, correspondía a los denunciados generar la mayor cantidad de pruebas que estuvieran a su disposición y que permitieran desvirtuar la presunción o los indicios de la denuncia que se impetra en su contra. En este punto es pavorosa la actitud asumida por los demandados: Lichieri y muy especialmente AMMA se han desligado osadamente de este precepto procesal y han transitado esta causa casi sin erizarse ni por la denuncia, ni por la prueba colectada y ni por la comprobación de los hechos denunciados. Ante esta consumación de vectores axiológicos, legales y procesales no pude quedar otra opción jurisdiccional que dar por cierto la denuncia, tener por acreditada la violencia laboral patronal a través de su gerente administrativo y verificado el daño psicológico ocasionado en relación directa a ese actuar. Por todo ello, superados los presupuestos legales que requieren las normas de la responsabilidad civil, corresponde hacer lugar a la reclamación

de reparación indemnizatorio por daño, al comprobarse una alteración subjetiva disvaliosa en la personalidad de la actora Zulma Fierro –por su condición de mujer y trabajadora- quien se vio afectada en su equilibrio emocional y afectivo por el evento dañoso (el trato disfuncional al que fue sometida) y cuya cuantificación indemnizatoria se procede a determinar en el acápite siguiente. **VII) f. Materialización de la indemnización por el daño fruto de la violencia laboral:** a los fines de materializar la reparación del daño causado, debe decirse que como regla general existe amplia aceptación, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, que el daño se reputa acreditado *in re ipsa*, en tanto su resultado lesivo es congruente con el suceso que lo generada; es decir para reputar un perjuicio espiritual, no es necesario probar llanto, sufrimiento o depresión; esencialmente el daño se configura ante un contexto que altere el equilibrio existencial de las personas, como ha sucedido –acreditado con la prueba colectada en la causa- en el caso particular de Zulma Fierro. Por lo ante dicho, el suscripto entiende que la reparación al daño ocasionado a la actora debe conformarse de dos prestaciones: a) una prestación dineraria; y b) una prestación accesoria que será la publicación en medios gráficos locales de una parte pertinente de esta resolución que se identifica infra, según lo reglado en el art. 1740 C.C.C. **1) Reparación económica:** es por todos conocido que la determinación del quantum reparatorio por daño moral no está normado en la ley y que no ha encontrado unanimidad en la doctrina y la jurisprudencia en punto al establecimiento de un método de fijación, de unidad de pautas objetivas, de lineamientos a seguir, sino que surcó parámetros dispares, dispersos, diferentes. Zabala de González hace tiempo, pero con colosal vigencia, sabiamente expresaba: “...los juristas debemos enfrentar el problema resarcitorio del daño moral con la misma serenidad y entereza que se reclama de un médico cuando sólo puede aliviar y no curar. El alivio indemnizatorio, entregando un bien pecuniario a quien sufrió un mal espiritual, es la única reacción factible cuando no se puede devolver el brazo al incapacitado, ni retornar los muertos a la vida. La elaboración de cualquier sistema orientado a prefijar los montos por daño moral no desjerarquiza los intereses espirituales

*menoscabados, sino que sólo aporta andamiaje técnico para superar el individualismo jurisdiccional inmotivado, que no brinda explicaciones razonables ante diferencias resarcitorias importantes ante daños morales más o menos similares...*” (ZAVALA DE GONZÁLEZ, Matilde, *¿cuánto por daño moral?*, JA 1987-III-822.). De allí que no exista mandato legal en el C.C.C. que imponga una cuantificación predeterminada de la reparación del daño moral, aunque el art. 1.741 en su último párrafo pareciera brindar pautas para tal procedimiento. Tanto en doctrina como jurisprudencia, se enarbolan distintos métodos para cuantificar el daño moral (determinación objetiva, prudente arbitrio judicial o libre discrecionalidad, sistemas tarifados, legales o judiciales, tarificación judicial indicativa, fórmulas matemáticas, como métodos de escala y tipos indemnizatorios, placeres compensatorios y sustitutivos, entre muchos otros). No obstante, no podemos desconocer que corresponde al Congreso Nacional –en ejercicio de los criterios de oportunidad, mérito y conveniencia- fijar las pautas reglamentarias de los derechos; y si esa expresión parlamentaria en el ámbito laboral siempre ha sido (a excepción del art. 95 y ccs. L.C.T.) la de fijar “*parámetros económicos de cálculos*” (pudiendo citarse como ejemplos de ello el resarcimiento por embarazo/matrimonio, las penalidades por despidos en la tutela sindical, las indemnizaciones de la ley 24.013, o los mecanismos indemnizatorios aplicables a los riesgos del trabajo, entre muchos otros) no pareciera sensato que la judicatura del trabajo a la hora de cuantificar un daño se aparte de tan consolidado precepto legislativo, más si falla en un supuesto factico-legal que se encuentra vacuo de reglamentación específica. Más rotundamente: en aquellos reclamos propios o derivados de relaciones laborales –aunque su fundamento jurídico sea extralaboral- pareciera prudente que el juzgador se mantenga dentro de las tonalidades de los parámetros indemnizatorios que el Congreso ha fijado para los menoscabos laborales: previsibilidad económica subordinada a variables objetivas (salario y antigüedad). En ese contexto, puede servir de referencia dos expresiones parlamentarias: **a)** la pauta legislativa que el Congreso fijara tiempo atrás como indemnización adicional, frente a

un despido discriminatorio (Art. 11, Ley 25.013. *Será considerado despido discriminatorio el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial. ...La indemnización prevista en el artículo 7º de esta ley se incrementará en un TREINTA (30%) por ciento y no se aplicará el tope establecido en el segundo párrafo del mismo*); **b)** en línea coincidente, el Parlamento al cuantificar el reclamo por cualquier otro tipo de daños en el sistema de riesgos de trabajo, lo cuantifico en el veinte por ciento (20 %) del capital adeudado (Ley 25.323, art. 3º: *Cuando el daño se produzca en el lugar de trabajo o lo sufra el dependiente mientras se encuentre a disposición del empleador, el damnificado, trabajador víctima o sus derechohabientes, percibirá junto a las indemnizaciones dinerarias previstas en este régimen, una indemnización adicional de pago único en compensación por cualquier otro daño no reparado por las fórmulas allí previstas, equivalente al veinte por ciento (20%) de esa suma*”). Si bien la primera de las normas invocadas, hoy no se encuentra vigente es la única expresión parlamentaria –hasta la actualidad- que se ha producido en el ámbito laboral respecto a la discriminación y la otra norma engloba en ese porcentaje cualquier otro reclamo de daño. Por lo antes dicho, en el entendimiento de ejercer una razonable ponderación jurisdiccional de la cuantificación de la indemnización del daño causado (arts. 1740, 1742 y cc del C.C.C) estimo equitativo establecer como monto a abonar la suma equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la indemnización por despido (art. 245 LCT) que le corresponde percibir a la actora, sin aplicación de los agravantes del DNU 34/2019. **2) Prestación adicional:** en el entendimiento que la pasividad patronal frente al actuar de Licheri no solo influyó en el daño del carácter y emocionalidad de la hoy actora sino en la totalidad de los empleados sometidos a sus directivas, como prestación adicional, corresponde imponer a la accionada AMMA la obligación de publicar, a su costo y cargo, en los periódicos “El Diario del Centro del País” y “Puntal Villa María” una solicitada cuya dimensión nunca podrá ser inferior a un octavo de página, publicación que se deberá reproducir cuatro veces con una alternancia de cinco días

durante el lapso de un mes corrido a contar desde que la presente resolución quede firme. El texto a publicar es el siguiente: *“Por Sentencia de fecha 11/12/2023 de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Villa María, se impone a AMMA la obligación de publicar, a su costo y cargo, la presente solicitada informando a los asociados y público en general que en el juicio laboral identificado bajo el número de Expte. 332250 (F.Z.E. c/Asociación Mutual Mercantil Argentina y otros) la demandada AMMA, conjuntamente con quien fuera su gerente administrativo durante los años 2019/2020 (Sr. D.L.) deben abonar una indemnización dineraria en cuanto ha dañado injustificadamente, sin razón ni prueba, la imagen laboral y el honor personal de la Sra. F.Z.E., al haberla sometido a violencia verbal institucional, a hostigamiento frente a terceros y a ignominia respecto a su desempeño profesional. La presente publicación, forma parte como prestación accesorio de la reparación del daño causado a la dependiente, según lo dispuesto por el art. 1740 del Código Civil y Comercial de la Argentina.”***VIII) Actitud patronal respecto a la actora y el resto de sus empleados:**Que antes de finalizar la causa, se hace necesario reflexionar sobre la situación de la actora que hoy obtiene resolución, pero cuyo conflicto es reproducible en numerosos casos (los menos judicializados y los muchos otros soportados por las personas trabajadoras en post de *cuidar su fuente de trabajo*) para comprender que desdichadamente la situación de *violencia y hostigamientos patronal* aún conforma una esfera de difícil exploración en las relaciones laborales de la Argentina del siglo XXI, en especial en aquellas dependencias con influyente presencia física patronal –o a través de cuadros directivos intermedios- de la habitualidad de la prestación laboral. Por ello, como integrantes de la comunidad, todos los operadores que interactuamos en el mundo del trabajo (empresarios, sindicatos, instituciones estatales, organismos formativos, etc.) debemos *poner en foco de control* esta sedimentada práctica, que a estas alturas constituye una suerte de *patología sociolaboral* que padecemos y a la que contribuimos al admitir y justificar como normales con arraigados comportamientos patronales encriptados en expresiones como: *“el patrón tiene*

*carácter duro”, “es entendible porque hay problemas de la empresa”, “hoy ha tenido un mal día”, “es un patrón muy exigente, a veces se pone loco, pero en el fondo es bueno”* y muchas más. En esta línea, como una clara política de estado, la Provincia de Córdoba –a través del Ministerio de Trabajo- tiene vigente un Protocolo de Actuación frente a la Violencia Laboral que se constaten en las relaciones privadas de trabajo. Este Tribunal entiende que las pruebas y constancias de la causa, constituyen en sí mismo una demostración palpable y lamentable de lo que es un cotidiano desempeño del “*Mal Empleador*”(a contrario sensu del deseo del legislador, arts. 62, 63 y 64 de la L.C.T), acontecimiento que excede largamente a la relación jurídica procesal de las partes y se instituye en una muestra lacerante de una escabrosa práctica patronal (a través de la “*asimetría del poder*”) en el ámbito del mundo del trabajo. Por ello, y con el objeto de ayudar a erradicar las prácticas patronales que violentan y vulneran la dignidad de la persona dependiente, se resuelve girar el expediente –en copia completa- a la delegación local del Ministerio del Trabajo y Producción de la Provincia de Córdoba, sirviendo la misma como formal denuncia de violencia laboral en contra de Asociación Mutual Mercantil Argentina. La referida denuncia deberá ser encuadra en los términos de los arts. 4 y 5 del Protocolo de actuación de la Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral de esa entidad ministerial, a cuyo fin deberá girarse por Secretaria copia de la misma. **IX) Resguardo a la intimidad personal:** Finalmente, se hace saber a dicha institución gubernamental y a todos aquellos que pretendan difundir la presente resolución que en resguardo al derecho constitucional a la intimidad e imagen personal de las personas físicas que se hayan vinculados a la causa (sean partes, sean testigos o sean peritos), deberán ser identificado en todas las actuaciones y/o publicaciones por sus letras iniciales hasta tanto se verifique administrativa o judicialmente sus responsabilidades. **A la SEGUNDA CUESTIÓN**, el Sr. Vocal dijo: Por el razonamiento efectuado en el abordaje de la Cuestión Primera, considero que debe admitirse el desistimiento formulado por Zulma Eleuteria Fierro de la acción y el derecho del reclamo entablado en contra de Miguel Ángel

Olaviaga y Fernando Carlos Peretti, sin imposición de costas para la actora y por el orden causado para los codemandados, conforme lo estipula el art. 28 LPT. Además, postulo que corresponde rechazar el reclamo de los siguientes rubros: Indemnización art. 80 LCT, Indemnización art. 2 ley 25.323, indemnización art. 132 bis LCT y sanción art. 275 LCT. Por otra parte, estimo que corresponde hacer lugar al reclamo por los rubros emergentes del despido indirecto (art. 231, 233, 245 y cc LCT) como así también los agravamientos indemnizatorios establecidos en el DNU 34/2019, los que deberán ser soportados únicamente por AMMA, liberando en consecuencia de esta condena al codemandado Daniel Licheri. Finalmente postulo hacer lugar al reclamo de indemnización por el daño ocasionado a la trabajadora consecuencia de la violencia laboral, agresión verbal y maltrato proferida por el demandado Licheri y tolerada, por desamparo institucional, por la empleadora AMMA, reparación que deberán ser soportada de manera conjunta por ambos codemandados, con costas a las vencidas. Los rubros cuya procedencia se admiten deberán ser calculados según el parámetro remuneratorio, de la categoría y de antigüedad, descripto en el considerando respectivo y ajustados, desde que son debidos hasta su efectivo pago. En lo que respecta al interés, o más propiamente dicho a la actualización del crédito pretendido, es necesario recordar que los vocales que integramos esta Cámara nos hemos pronunciado –en forma unánime- sobre la tasa de interés que corresponde sea aplicada para los créditos derivados de relaciones individuales del trabajo, exceptuando los créditos fundados en la LRT posteriores a la ley n° 27.348 (ver, entre otros, “ROCCA, CAROLINA CRISTINA C/ J Y J SRL EN FORMACION Y OTROS - ORDINARIO – DESPIDO”, expediente número 8321091, sentencia número 17, del 23/02/2023; “RAFAELLI, NICOLAS RICARDO C/ RODRIGUEZ MORENO, ABNER - ORDINARIO – DESPIDO”, expediente número –8932530”, sentencia número 32, del 07/03/2023 y autos: “ALBA, JORGE FERNANDO C/ EL QUEBRACHAL DE MAGRIN HNOS SRL Y OTROS – ORDINARIO – DESPIDO”, expediente número 7894709”, sentencia número 114, del 19/04/2023). Así, este Tribunal, en distintos

precedentes, respetando el criterio uniforme asentado, dispuso modificar la tasa de interés mensual a partir del 01/01/2022 en adelante y mientras subsista la actual coyuntura, incrementando a tasa pura en un cuatro por ciento (4 %) mensual, en el entendimiento que así, –junto a la pasiva promedio mensual que publica el BCRA, se logra alcanzar el incremento de la inflación para el año 2022 y reparar el daño ocasionado por la mora. Para así resolver se tuvo en cuenta: **a)** que el instituto de la cosa juzgada, entendida como una cualidad de la sentencia que dota de estabilidad -por la irrevocabilidad- la determinación sustancial del derecho sobre el que se requirió un pronunciamiento judicial, no alcanza al tópico de la tasa de interés fijada por el tribunal pues respondió a una realidad económica dada en un momento determinado; fluctúa al ritmo de un proceso inflacionario sostenido y creciente que, con el devenir del tiempo, altera la ecuación financiera para cualquiera de las dos partes: para el deudor, si es que el valor del dinero ha aumentado, y para el acreedor, si ha disminuido; **b)** que el proceso inflacionario ha modificado las bases que se tuvieron en cuenta para fijar oportunamente la tasa de interés porque provoca, por un lado, depreciación monetaria traducida en la pérdida del valor de la moneda ocasionada por la disminución de su poder adquisitivo, y por el otro, un aumento generalizado de los precios que produce que el dinero pierda nominalmente capacidad de compra de bienes y servicios; **c)** que la Corte Suprema de Justicia de la Nación autoriza la modificación de los intereses moratorios para que sean apropiados para satisfacer los daños y perjuicios debidos (Fallos: 315:2768; 318:1345; 320:1038; 322:2109; 323:2562, entre muchos otros). Sin embargo, no desconocemos que la Sala Laboral del TSJ recientemente se ha pronunciado sobre el particular en la causa “SEREN SERGIO ENRIQUE C/ DERUDDER HERMANOS S.R.L. – ORDINARIO DESPIDO” RECURSO DIRECTO, Expte. N° 3281572, Sentencia N° 128 del 01/09/2023, en la que, por los fundamentos allí brindados, resolvió “establecer los intereses en la tasa pasiva promedio mensual que publica el BCRA con más el 2% mensual nominal hasta el 31/12/2022, y desde el 01/01/2023 incrementar dicho componente fijo a un 3% nominal



mensual hasta el efectivo pago.”. De tal manera, ante este nuevo criterio, los integrantes de esta Cámara hemos considerado necesario revisar el criterio asumido anteriormente, guiados a tal fin por los principios de economía procesal y celeridad, fundamentalmente para evitar desgastes jurisdiccionales innecesarios, más allá, claro, del valor de la jurisprudencia que emana del Tribunal Superior de Córdoba. En orden a ello, hemos resuelto que debe aplicarse, en lo sucesivo, los intereses de conformidad al nuevo temperamento adoptado por la Sala Laboral del TSJ in re “SEREN SERGIO ENRIQUE C/ DERUDDER HERMANOS S.R.L”, antes mencionada. En consecuencia, para mayor claridad expositiva se dejan expuestos los criterios de actualización para créditos adeudados según la fecha de su devengamiento: a) hasta 31/12/21 se aplica tasa “*Hernández*” (TSJ); b) desde el 01/01/22 hasta el 31/08/23 el criterio sostenido por esta Cámara supra reflejado; c) a partir del 01/09/23 el criterio “*Seren*” (TSJ). Tal temperamento se adopta en el entendimiento de que el índice inflacionario de precios ha de ser el parámetro que guíe la actualización de los créditos laborales y porque, responde a la intención que tuvo en miras el legislador especializado al sancionar el art. 276 de la LCT, cuyo cálculo final será realizado según el procedimiento establecido en el art. 812 y concordantes del CPCC, imponiendo al condenado al pago que el mismo deberá efectuarse a los diez días de notificación el auto aprobatorio, bajo apercibimiento de ejecución forzosa. Que de acuerdo a lo establecido en la ley 9459 corresponde tomar postura respecto a los honorarios profesionales de abogadas/os actuantes. No existiendo base económica firme (art. 26) toca diferir la regulación definitiva para cuando la misma exista, haciéndose saber se efectuará de acuerdo a las pautas y patrones que determinan los arts. 31, 36, 39 y cc del citado cuerpo legal. Corresponde regular los honorarios de la perita contadora oficial, Contadora Pública Alfonsina Calderón en la suma equivalente a ocho (8) Jus más aportes de ley, los que se deben calcular al momento de su efectivo pago. No habiéndose pagado la tasa de justicia y los aportes previsionales, corresponde efectuar las intimaciones de ley. Este es el sentido y el temperamento del voto que propongo para la sentencia, haciendo saber que fue valorada la

totalidad de la prueba colecta, más allá de la expresamente mencionada (art. 327 CPCC) y que se ha obviado lo reglado en el art. 36 CPCC por no ser el mismo un requisito de legalidad intrínseco de la sentencia. Por las razones dadas y las normas legales citadas, **SE RESUELVE:** **1)** Admitir el desistimiento formulado por Zulma Eleuteria Fierro de la acción y el derecho del reclamo entablado en contra de Miguel Ángel Olaviaga y Fernando Carlos Peretti, sin costas para la actora y por el orden causado para los codemandados para este desistimiento. **2)** Rechazar parcialmente la demanda incoada por Zulma Eleuteria Fierro respecto de los rubros identificados como: Indemnización art. 80 LCT, Indemnización art. 2 ley 25.323, indemnización art. 132 bis LCT y sanción art. 275 LCT. **3)** Admitir parcialmente la demanda incoada por Zulma Eleuteria Fierro respecto de los rubros emergentes del despido indirecto (art. 231, 233, 245 y cc LCT) como así también de los agravamientos indemnizatorios establecidos en el DNU 34/2019, los que deberán ser soportados únicamente por AMMA, liberando en consecuencia de esta condena al codemandado Daniel Licheri. **4)** Admitir el reclamo de indemnización por daño consecuencia de la violencia laboral proferida, en la función laboral, por el demandado Licheri y tolerada por desamparo institucional de la empleadora AMMA, reparación que deberán ser asumida de manera conjunta y solidaria por ambos codemandados, con costas a las vencidas. Igualmente se condena a AMMA a publicar en medios de prensa la parte pertinente de esta resolución, tal como se especifica en el considerando respectivo. **5)** Girar copia completa de las presentes actuaciones a la delegación local del Ministerio del Trabajo de la Provincia de Córdoba, sirviendo la misma como formal denuncia de violencia laboral en contra de AMMA y en contra de quien fuera su gerente administrativo. **6)** Diferir la regulación definitiva de honorarios profesionales de letradas/os actuantes para cuando exista base económica final, haciéndose saber que la misma se efectuará de acuerdo a las pautas y patrones que determinan los arts. 31, 36, 39 y cc de la ley 9459. **7)** Regular los honorarios de la perita oficial Contadora Pública Alfonsina Calderón en la suma equivalente a ocho (8) JUS más aportes Ley 8.349, los que deberán calcularse

íntegramente al momento del efectivo pago. **8)** Requerir el cumplimiento del pago de tasa de justicia y aportes previsionales, bajo apercibimiento de ley. **Protocolícese y Notifíquese.**

Texto Firmado digitalmente por:

**SALOMÓN Marcelo José**

VOCAL DE CAMARA

Fecha: 2023.12.11