

Cám. Trabajo Córdoba, Sala XI, Sent. N.º 57, 11/03/2024, “O., M. R. c. I. A. S.A. y otros –
Ordinario - Despido – Enfermedad” Expte. n.º 6709010

Primera cuestión: ¿Es procedente el reclamo intentado por la parte actora?

Segunda cuestión: ¿Qué solución corresponde dictar?

A la primera cuestión planteada,

El Sr. Vocal de Cámara Leonardo L´Argentiére, dijo:

I. Aspectos preliminares: Competencia: Siendo que los términos de la demanda, con ajuste a lo ordenado por el CPT, se revelan aptos para ser conocidos y deducidos por este tribunal que tiene autoridad jurídica en el caso (art. 160 C. Provincial), desde que revelan hechos presuntamente sucedidos con motivo y en el marco del contrato de trabajo, me declaro competente. Seguidamente, conforme los términos de la litis, corresponde atender en primer lugar la excepción opuesta por la parte demandada I. A. S. A. y por la tercera citada Federación Patronal Seguros S.A. Ambas opusieron la excepción de falta de acción por incumplimiento de la instancia administrativa previa (art. 4 Ley 26773 y 1 de la Ley 27348). Vale tener presente que, en el caso de autos, la actora reclamó la reparación integral en el marco del derecho civil. En ese orden este tribunal recuerda que si bien y con el devenir regulatorio en materia de riesgos del trabajo se “re-instaló” el requisito de la instancia administrativa previa con carácter obligatorio y excluyente de toda otra intervención (art. 1 Ley 27348), luego se “invitó”, a través de una cuestionada delegación de jurisdicción y competencia, a las provincias a adherir a dicha Ley. Y si bien nuestra provincia adhirió al

título primero de la Ley 27348, no lo hizo expresamente a la Ley 26773. Además, para el caso, oportunamente el tribunal instructor admitió la demanda, por lo que no amerita detenerse en el análisis del planteo si las partes dejaron firme el decreto de fecha 03/11/2017 que reza: “...Admítase la demanda incoada en cuanto por derecho corresponda...” (fs. 16). En el mismo sentido lo resolvió el Tribunal Superior de Córdoba: “En tales condiciones, no se advierten razones para excepcionar la aplicación de la regla establecida en el art. 46 in fine respecto de la oportunidad para que, a petición de la accionada, se exija el saneamiento de la demanda (TSJ, SS 12, 184/2021 y 8/2022, etc.). (TSJ, sent. 27, 20/03/2023, “Casafu M. M. c/ La Segunda A.R.T.” 7558285). Resueltas las excepciones, corresponde avocarme en la solución del conflicto. II. Límites de la controversia: Trabada la Litis en los términos supra expuestos, deviene dirimente identificar las cuestiones controvertidas. Ello surge del cotejo entre lo manifestado en la demanda y las respectivas contestaciones (art. 192 CPCC, de aplicación supletoria art. 114 de la LPT). Siendo necesario, para resolver la cuestión sustancial planteada, establecer la pertinencia del marco probatorio. No existe controversia sobre la existencia e inicio de la relación laboral, asimismo fue reconocida su extinción por despido sin invocación de causa. Cuestiones controvertidas: Las versiones se bifurcan por cuanto la actora denunció mobbing, acoso laboral y despido discriminatorio. Denunció malos tratos propinados por parte de su superior O. D. y de la empresa. Agregó que no la capacitaron para la tarea, que la obligaron a realizar horas extras, denunció presiones para forzar su renuncia, desconocimiento del alta médica y negativa a proveer tareas habituales. Agregó que intencionalmente, la empresa, dejó vencer el plazo de la protección por matrimonio para despedirla. A su turno la demandada desconoció tales prácticas, dijo que la relación con jefes o compañeros estuvo dentro de los cánones de normalidad, respetuosa y de mutua colaboración. Indicó que la actora contaba con la ayuda de todo el personal, fue seleccionada para cumplir una función y que resulta absurdo suponer que la empresa pretendiera hacerla fracasar. También indicó que las horas extras son voluntarias, negó jornadas de 08:00 a 22:00, dijo que la marcación de ingreso figura al dorso de cada recibo y fueron correctamente liquidadas. El codemandado O. D. reconoció ser empleado de la firma I. pero negó las acusaciones de la actora. Finalmente, la tercera citada (Federación patronal ART) desconoció los hechos y negó cobertura en los términos del derecho civil. III. La respuesta jurisdiccional en atención a la prueba dirimente colectada: (Prueba producida –su valoración respecto de

los hechos controvertidos). Ingresando al análisis de la cuestión sustancial planteada, conforme quedó trabada la Litis y a los fines de la solución, corresponde establecer los siguientes puntos a verificar: 1. ¿Se configura la hipótesis de violencia laboral denunciada? 2. ¿Se encuentra acreditada la existencia de las patologías? 3. ¿Se acreditó la responsabilidad de las demandadas en relación a la patología reclamada? (nexo causal y exposición). Los antecedentes: Ingresando en su análisis resulta atinado realizar un repaso de los acontecimientos vinculados con la causa extintiva. Organizados cronológicamente los hechos ocurridos, del intercambio epistolar se observan los siguientes aspectos: Fecha de ingreso: Se anticipó que no existe controversia sobre la fecha de ingreso y la antigüedad reconocida. Ambas partes coinciden en afirmar que la actora inició su trabajo el 21/02/2013. Resultó acreditado que ingresó bajo dependencia de la consultora Óptima SRL “gente de servicio” (cuestión que además se acreditó por medio de la prueba informativa - fs. 166). El 27/12/2013 fue contratada por la firma FPT Industrial A. S. A. (empresa del mismo grupo I.), quien le reconoció antigüedad desde el 21/02/2013. Ascenso: La actora se postuló para ocupar un nuevo cargo, le notificaron que fue seleccionada y resultó promovida, obtuvo el cargo de Analista Semi Senior, en el sector de I. A. S.A. Con fecha 01/07/2015 fue transferida a la firma I., siéndole reconocida la antigüedad. A partir de su ascenso su jefe directo fue el Sr. D. O., quien ocupaba el puesto de coordinador de programación de materiales importados y su supervisor inmediato era el gerente Cristian Lencinas. La licencia médica: A partir del 05/11/2015 la actora gozó de licencia médica por enfermedad inculpable, con diagnóstico de crisis de ansiedad (los certificados médicos obran reservados en secretaría, cuya copia se agregó a fs. 131/134. Asimismo obran reconocidos por el profesional que los libró, según da cuenta la prueba obrante a fs. 458). El intercambio epistolar: Oportunamente la accionante notificó el inicio de su licencia, por medio del TCL n.º 700406328, que reza: “Por la presente, en cumplimiento de lo establecido por el art 209 de la LCT procedo a informarle que me encuentro de licencia por enfermedad inculpable conforme certificado médico que procedo a transcribir y manifestarle que el mismo se encuentra a su disposición en mi domicilio: ‘Certifico que en la fecha a M. R. O. DNI ... por presentar un trastorno por Ansiedad con crisis de Angustia secundario a estrés laboral por lo que indico tratamiento y reposos laboral ambulatorio por 20 (veinte) días a partir del día 6/11/15 . Cba 5/11/2015- DR Mario Cirilo Sassi- Médico Psiquiatra MP 12958 - CE 6467’”. (el telegrama obra en copia a fs. 115). Con

fecha 25/11/2015 remitió el TCL n.º 471783372 notificando la continuidad de su diagnóstico (fs. 116). Lo propio ocurrió con fecha 15/12/2015, en tanto remitió la pieza postal TCL n.º 471761575 (fs. 95 y 113), que reza: “Por la presente y en cumplimiento de lo dispuesto por el art. 209 de la LCT, procedo a informar renovación de mi licencia médica por enfermedad (art. 208 LCT) conforme certificado médico ...informándoles que el mismo se encuentra a su disposición en mi domicilio: “Certifico que M. O., DNI ..., -bajo mi asistencia por trastornos por stress postraumático debe continuar en tratamiento con reposo laboral ambulatorio por 20 (veinte) días más a partir del día 16/12/2015. Cba. 14/12/15. Fdo Mario Cirilo Sassi. Médico psiquiatra-MP 12958- CE 6467”. El 06/01/2016 continuó notificando las respectivas prórrogas de su licencia, remitió el TCL 474137611 que reza: “...procedo a informarles renovación de mi licencia médica por enfermedad (art 208 LCT) conforme certificado médico que a continuación transcribo, el que se encuentra a su disposición en mi domicilio: “Certifico que M. O., DNI ..., bajo mi asistencia por trastornos por trastorno de ansiedad con crisis de angustia debe continuar en tratamiento con reposo laboral ambulatorio por 30 (treinta) días más a partir del día de la fecha. Cba.5/1/16. Fdo Mario Cirilo Sassi...” (fs. 94 y 119). El alta médica y su cuestionamiento: Así las cosas y con fecha 3/02/2016 notificó el alta médica y solicitó su reubicación laboral. Remitió el TCL n.º 474146406, que reza: “Por la presente y de acuerdo a lo dispuesto por el art 212 1º párrafo de la LCT, le informo alta médica con reubicación laboral, conforme certificado de mi médico tratante Dr Mario Sassi, el que a continuación transcribo y pongo a su disposición: “Certifico que en la fecha a M. R. O. DNI ... bajo mi asistencia, podrá reintegrarse a trabajar a partir del día 4/02/2016, sugiriendo que sea con cambio de tareas para una mejor readaptación. Cba 2/2/16” FDO Mario Cirilo Sassi MP 12958- CE 6467. Quedan Uds. debidamente notificados - (fs. 121). El 18/02/2016 la empresa demandada remitió la CD n.º 517131794, que reza: “Respondiendo su TCL n.º 474146406, reiteramos citación a control médico especializado comunicado verbalmente...” (copia obra a fs. 90). Vencimiento del plazo de licencia: Así las cosas, la firma empleadora notificó el vencimiento del límite temporal máximo de licencia paga. Con fecha 08/03/2016 remitió la carta documento, n.º 643471873, que en lo pertinente reza: “...habiendo vencido los plazos legales de interrupción del trabajo por causa de su enfermedad y conforme lo dispuesto por el art. 211 LCT, a partir del día 05/03/2016 ud. ingresa en periodo de conservación de empleado o reserva de puesto por el término de ley...

“ (Sic, destacado no es del original. La copia obra a fs. 90). Oportunamente la empresa notificó el resultado del control patronal y cuestionó el alta médica. Con fecha 01/04/2016 la demandada remitió la CD n.º 517113708 que en lo pertinente reza: “Informamos que luego de realizado examen de control con especialistas, el mismo indica que Ud. no se encuentra en condiciones de reincorporarse a sus tareas habituales, razón por la cual continua de baja médica, citando para nuevo control el día 28/04/2016 con la Dra. Cravero a las 09:00 hs en la clínica del trabajo...” (copia a fs. 91). Con fecha 11/04/2016, la actora remitió el TCL n.º 431989135 que reza: “Rechazó por improcedente, falso y malicioso su CD n.º 517113708 de fecha 1 de abril de 2016. Niego y rechazo que me encuentre en situación de licencia médica por enfermedad. Niego y rechazo que la Dra. Cravero haya indicado que no me encontraba en situación de alta médica. Lo real y cierto es que me encuentro en situación de alta médica, con solicitud de reubicación laboral. En tal sentido, han sido Uds quiénes persisten en la postura de no asignarme tareas, por lo que ratifico que pongo mi fuerza de trabajo a su disposición. Sin perjuicio de ello, y siendo que mediante CD N.º 233483575 de fecha 29 de marzo de 2016 les notificara fecha de matrimonio para el día 15 de abril de 2016, acumulando las licencias por matrimonio y vacaciones luego de dicha fecha, por la presente les informo que la fecha dispuesta para el control médico dispuesto, resulta de imposible cumplimiento, precisamente por encontrarme gozando de las licencias mencionadas (matrimonio y vacaciones) ...”. Siendo el 15/04/2016 la patronal respondió, por medio de la pieza postal CD 74717330, en los siguientes términos: “...según informe examen de control especializado ud. no se encuentra en condiciones de retomar sus tareas normales y habituales, lo que configura la situación de baja médica en que se encuentra, circunstancia que Ud misma reconoce desde que solicita un cambio de tareas (reubicación)...” (cuya copia obra a fs. 92). El 01/06/2016 fue citada a un nuevo control médico a través de la CD 747173484 (copia a fs. 93). El despido: Con fecha 20/10/2016 resultó despedida sin invocación de causa. La empresa remitió la pieza postal CD 755564252 (copia a fs. 94) notificando el despido directo sin expresión de causa. La misiva reza: “Notificamos que la Empresa ha decidido prescindir de sus servicios rescindiendo su contrato de trabajo con efectividad a partir del 20/10/2016. Quedan a su disposición haberes pendientes e indemnización de Ley a partir del día 26/10/2016. Recibo de liquidación final y documentación de egreso disponible en el establecimiento ubicado en Ruta Nacional 9 KM 695. Córdoba (X5008), correspondiente a

las oficinas de Fiat Services, en los términos legales. Asimismo se le intima a realizarse el estudio médico post ocupacional el día 31/10/2016 desde las 08 horas en ayunas con DNI en calle 25 de Mayo, n 425 de esta Ciudad de Córdoba”. Acreditada la existencia del vínculo laboral habido y los antecedentes de su extinción, corresponde ingresar al tratamiento de la pretensión. En lo específico ambas partes reconocen que la demandante resultó despedida sin expresión de la causa. A partir de dicho acontecimiento se generó en su favor el derecho al cobro de las indemnizaciones comunes previstas en la LCT (rubros ya percibidos). Por tanto, resta analizar las siguientes interrogantes: 1. ¿Se configura la hipótesis de violencia laboral denunciada? La actora denunció haber sido víctima de mobbing, acoso laboral, hostigamiento y acusó despido directo discriminatorio. La accionante, en prieta síntesis, indicó que con el correr del tiempo padeció malos tratos propinados por O. Agregó que se suscitaron hostigamientos y comentarios sexistas, primero bajo la apariencia de bromas y luego como agresión directa, y que nadie la quiso capacitar. Que O. le gritaba y le requería tareas en exceso, que si bien las tareas debían realizarse en equipo, para lograr un mejor resultado la obligaba a realizarlas horas extras y le agregaba tareas sobre la hora de su retiro. La actora agregó que le decían que su puesto debía ser ocupado por un hombre, por ello dejó de pintarse las uñas, y sus compañeros bromeaban diciendo que debía llevar escote para que todo le sea más fácil. Además indicó que comenzaron a circular rumores de romances y por ello dejaron de prestarle ayuda, agregó que en contadas ocasiones los compañeros le prestaban colaboración, pero a hurtadillas para evitar represalias. Todos estos hechos fueron negados por la demandada, quien además indicó que resulta absurdo suponer que, luego de haberla incluido en la nómina de la empresa y promovido a un mejor cargo, previa selección, procure su fracaso o dificulte su tarea por su condición de mujer. En este orden la procedencia y alcance de la pretensión indemnizatoria quedó condicionada a la acreditación de los extremos denunciados por la actora. Resta aclarar que la carga de la prueba pesa sobre quien afirma un hecho –onus probandi incumbit actoris-, excepto se vislumbren circunstancias que habiliten un desplazamiento de dicha regla para ponerla en cabeza del adversario. Así sostiene Lino E. Palacio que “cada parte soporta la carga de la prueba respecto de los hechos a los que atribuye la producción del efecto jurídico que pretende” (Manual de Derecho Procesal Civil, 18.º Edición Actualizada, Ed. Lexis Nexis Abeledo-Perrot, pág. 400). El material probatorio debe ser valorado ya sea bajo las presunciones impuestas por el legislador

(prueba legal o tasada) o por aplicación de las regla de la sana crítica racional (combinando las reglas de la lógica, la experiencia art. 63 CPT) procurando guardar concordancia con los demás elementos de prueba. Si bien el magistrado carece de discrecionalidad absoluta, lo que podría derivar en una sentencia arbitraria, goza de amplia facultad para admitir la que a su justo criterio indique como acreedora de mayor fe, lo que además le permite inferir resultados partiendo de lo conocido a lo desconocido guardando el debido reparo al principio protectorio impuesto por la Ley (art. 9 LCT). Asimismo se deben considerar los estándares probatorios de la CSJN de la nación (“Pellicori”, “Cisneros”, “Pellejero”), en lo referente a la inversión de la carga probatoria frente a casos donde se denuncian actos de violencia, pero advirtiendo que para que ello ocurra deben darse determinados requisitos. Así, la parte reclamante debe aportar un relato circunstanciado (tiempo, lugar y modo) del trato que acusa. La plataforma fáctica debe bastarse a sí misma e incluir detalles concretos, redactada con claridad y precisión, sobre los hechos y vivencias que acusa (ello surge del art. 46 de la LCT, del derecho de defensa, la posibilidad del contradictorio y el límite de fallar extra petita). Luego, no basta con aportar una descripción de los hechos, además resulta necesario aportar un mínimo de prueba. El estándar probatorio, adoptado por el tribunal nacional supremo, no implica liberar al actor de acreditar un mínimo indicio necesario: “el trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel. Para ello no basta una mera alegación, sino que ha de acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar la plena convicción, induzca una creencia racional sobre su posibilidad...”. (CSJN, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados”). Asimismo el pretensor debe identificar con claridad el móvil discriminatorio proscripto (ej: actividad sindical, motivos de sexo, religión, salud, etc. no es taxativo). Ello se logra demostrando estar incluido en uno de los paradigmas protegidos pero identificado claramente. Además se requiere acreditar el conocimiento empresario sobre la situación descrita. Demostrar que la empresa, por sí o por intermedio de sus representantes, conocía que la parte estaba incluida en el paradigma protegido. En conclusión solo se justifica el apartamiento de la regla probatoria una vez cumplimentados tales requisitos. Recién allí se produce la inversión de la carga probatoria y reposa en cabeza de la accionada demostrar la ausencia de conducta discriminatoria (CSJN, “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie A... S.A.”).

Revisando el caso de autos, bajo el prisma edificado a partir de los precedentes supra citados, me anticipo en resolver que no encuentro cumplimentados tales requisitos. De la lectura detenida del libelo introductorio se aprecian diferentes alegaciones, muchas de ellas no fueron debidamente circunstanciadas (bajo criterios de tiempo, lugar y modo), que no resultaron acreditadas ni se aportaron indicio razonable que permita inferir su existencia. Analizando los hechos denunciados por la actora, se observan diferentes eventos sobre los cuales procura evidenciar la existencia de una conducta patronal discriminatoria o violenta. A modo de introducción afirmó que, antes de haber sido seleccionada para trabajar en I., le supieron proponer nuevas tareas consistentes en la comercialización de repuestos de motores bajo promesa de crear un puesto dentro del área, expresó que a tales fines viajó a Bs. As. para contactar nuevos distribuidores, realizó horas extras y puso mucho empeño en esa tarea pero, según indicó, nunca se creó el cargo prometido ni le pagaron comisiones. Luego, estas circunstancias no reciben respaldo probatorio ni resultaron acreditadas. Asimismo acusó haber sido víctima de mobbing y acoso laboral por su condición de mujer, especialmente durante el lapso temporal que permaneció bajo directivas del Sr. O. En este punto vale remarcar que si bien el nombrado fue jefe directo de la actora, ello ciertamente ocurrió durante un breve lapso temporal que además fue suspendido, en su prestación efectiva, debido a la licencia médica que afectó la salud de la accionante (poco más de tres meses efectivos, aspecto reconocido por las partes en atención a la posición segunda del pliego de absolución redactada por la parte actora y rendida por O.). Pero sin perjuicio de este aspecto, los testimonios recabados en autos dan cuenta de una realidad diferente a la planteada en el libelo inicial. En oportunidad de la audiencia de debate se receptaron los siguientes testimonios, previo juramento y habiendo sido interrogados sobre las generales de la Ley: declararon las siguientes personas: Milotich, Alejandro Eduardo. DNI 18.413083 (testigo propuesto por la parte actora y por la firma I.). Quien indicó conocer a la actora por haber trabajado juntos en logística. Dijo que trabaja para I. (el testigo) hace 25 años y cumple funciones de responsable de programación de material manager – logística. Indicó que la actora se desempeñaba en una función menor, que él no le daba instrucción. Aclaró que se relacionó muy poco con la actora ya que no dependía de él. Que O. era un par de él, pero jefe directo de la actora. Dijo que puede haber actuado con la accionante, por ejemplo pedirle información o algún dato relativo al trabajo, que la relación fue normal al igual que el

desempeño laboral, aunque estuvo poco tiempo. Dijo que en el área se estaba incluyendo el cupo femenino, recordó que cuando surge la vacante había tres postulantes al cargo, dos varones y una mujer pero se eligió a la actora porque tenía buenas referencias de la fábrica FPT (es una fábrica del mismo grupo que les abastece los motores). Dijo que también hubo pasantes mujeres, pero no recuerda si aparte de las pasantes había otras mujeres. Dijo que en el área había cerca de 18 o 20 personas, que el cambio para incorporar mujeres no generó resistencia. Dijo que hoy hay 4 o 5 mujeres en el área, que ya estaban acostumbrados a tener pasantes mujeres, incluso había gerentes mujeres (cree que Cecilia Gotini era la gerente de calidad). Entendió que O. D. se fue por un emprendimiento personal y no sabe porque se fue la actora, recordó que un fin de semana no volvió más. No sabe si tenía vacaciones o un fin de largo pero no la vieron más. Dijo que no fue reemplazada inmediatamente, que el trabajo de la actora se repartió pero no ingresó nadie. Al tiempo hubo una reestructuración, la firma se fusionó con otras empresas y hubo intercambio de gente entre las empresas. Actualmente sigue existiendo el área de logística, dijo que cuenta con 10 personas a su cargo y hoy es el jefe del área. Hay una parte en programación y cree que en toda la oficina trabajan unas 18 personas. Hoy de las 10 personas a su cargo 2 son mujeres, el resto varones. Si computa los 18 son 3 mujeres. Una de las chicas que trabajan hoy, con el testigo, hace el trabajo que supo hacer la actora. Durante la reestructuración también hubo mujeres pasantes, pero es muy cambiante con las crisis de la empresa. Dijo que durante el tiempo que trabajó la actora, no percibió nada que no fuera del trabajo en sí. Indicó que existen muchos factores que hacen que el trabajo sea dinámico y exigente. Lo considera estresante porque, si bien uno trata de tener todo programado, puede que el camión se rompa, que la aduana no libere la carga, se retrase el proveedor, o el gobierno no aprueba la llegada del material, etc. y deben solucionarlo para no parar la línea de producción. Son imprevistos habituales en los que la actora debe haber intervenido para solucionar, pero entiende que eso también se dio en la empresa desde la cual venía la actora. Dijo que frente a estos inconvenientes o imprevistos el clima laboral se modifica, se prioriza solucionar el inconveniente y todos colaboran en la urgencia y existe un protocolo no escrito donde todas las personas del área intervienen. No sabe cuánto trabajo en la otra empresa. Explicó que la programación está dividida en tres áreas o polos. 1) polo materiales de A., 2) polo Brasil y polo Europa. La actora y otro estaban en el polo Brasil (a cargo de D. O.) y el testigo en A. y Europa. Dijo que él no tiene horario

pero los operarios trabajan 8 horas por día (de 06:00 a 14:48). Los empleados como la actora de 07:30 a 16:30 de lunes a lunes y los viernes de 07:30 a 15:30 media hora de comedor. Aclaró que ante un inconveniente se podían quedar más tiempo, horas extras, pagas. Dijo que en estos casos o urgencias nunca vio a la actora con una manifestación de llanto o angustia. Que O. era de un humor normal, no vio nada en especial. La personalidad de O. era muy detallista (porque eso lo requiere el cargo, el testigo se considera en iguales términos). Dijo que el cargo debe ser activo, detallista y hábil para encontrar alternativas. Que los distintos polos se integran y no vio un episodio del grupo para con la actora y de la actora para con el grupo. Que tampoco percibió nada raro por parte de O. para con la actora ni para con las otras pasantes mujeres. Que en la empresa, desde el año 2009 o 2010, se integró con mujeres en la línea de producción y se hizo una fuerte movida para incorporar mujeres en la producción. Dijo que hubo capacitación para integración de culturas, razas, religión, condición sexual. Esa capacitación fue hace un tiempo. Incluso trabajan personas con discapacidad diferente previo acuerdo para su integración. A su turno declaró Carrizo Damián Andrés. DNI 27.246.770 (propuesto por la parte actora). Quien dijo que conoce a O. porque fueron compañeros durante unos meses. El testigo indicó que trabaja hoy en I., desde agosto de 2010. Dijo que cuando inicio, lo hizo en la parte de logística y programación. Dentro de la misma área, en el control de stock y desde 2016 en área compras. Dijo que cuando trabajó en logística, control de stock, coincidió con la actora que era programadora. Dijo que había diferentes polos, Argentina, Europa y Brasil y la actora, cree, estaba en Brasil. No recuerda quién era el jefe de esa área. Estaba D. que era jefe pero no recuerda el polo. El testigo dijo que la relación laboral era normal, con D. O. no tuvo problemas ni vio nada diferente entre O. y el resto del personal. Que además de la actora trabajaron varias mujeres, no recuerda en lo concomitante, pero antes y después sí. Dijo que se fue del área en 2016 y que, no mucho después de que se fue la reclamante, había mujeres trabajando. Afirmó que no recuerda ningún episodio donde la accionante manifieste angustia, llanto, estrés. Ni de la actora ni del resto del personal femenino. Había presiones propias del área, es una línea de producción que depende de conseguir las piezas para fabricar el camión y si hay retrasos el personal debe resolver el problema para evitar la parada de la producción. Eso genera un poco de angustia, presión de cumplir con el trabajo. No recordó personas que hayan tenido licencias psiquiátricas o de alguna especie, aunque aclaró que eso sería una cuestión personal que no

le comunican. Dijo que con la actora coincidían en el horario y en cercanía física, era una oficina grande donde los jefes tenían sus escritorios en un sector y el personal en islas. El testigo estaba dos islas más atrás que la reclamante, no podía escuchar lo que se hablaba en el escritorio de la actora pero el ambiente era tranquilo, la forma de gestionar es con auriculares puestos. El testigo dijo que hizo el mismo trabajo que la accionante pero en otro polo, que no compartió equipo de trabajo pero estaba en el mismo lugar físico. Que José Zanni trabajó en un polo, cree que en el mismo polo que la accionante. Dijo que D. O. era una persona con la que se podía dialogar, marcaba objetivos claros y nunca presencié un trato fuerte de O. con el resto del personal. Cree que Milotich fue también jefe y otros jefes de otras áreas, luego se reestructuró. Indicó que siempre hubo mujeres, había una política de incorporar mujeres en la línea de producción. Dijo que la incorporación de mujeres fue natural, de hecho cuando ingresó él testigo la gerente del área logística era una mujer. En referencia a la jornada dijo que era de 08:00 a 17:00 de lunes a jueves y los viernes de 08:00 a 16:00. Que durante ese periodo se podían quedar más horas, en épocas de alta demanda, con horas extras. Nadie le decía que se tenía que quedar, pero si había que trabajar más cada uno se quedaba según la necesidad en su función (dijo que si sus piezas faltaban el testigo se quedaba sin que nadie se lo diga. No sabe si a los otros testigos le decían que se debían quedar e indicó que habló con los otros testigos. Zanin José Luis. DNI 28.116.874, (propuesto por la parte actora) indicó conocer a la actora porque fue compañera de trabajo en I. A., en la parte de logística y programación de materiales. Dijo que actualmente trabaja en la empresa y el sector se divide en polos Europa, Brasil y Nacional. Estuvo en los tres y actualmente en Brasil. Dijo que O. estaba en el sector de Brasil y en ese momento él estaba en Italia. Dijo que trabajaban dos para Brasil (M. y Luis Bravo). D. O. era el jefe de los importados, de ambos (Brasil y Europa) y Alejandro Bilotich estaba en el polo nacional. El testigo estaba en el sector de Italia junto a Juan Ferrer. Dijo que el trato con D. O. era normal, no era jefe cuando ingresó, era un par y luego pasó a ser jefe. Dijo que el trato era normal, no recordó algo en concreto, no recordó ningún episodio que involucre a la actora, no la vio llorar ni la escucho quejarse. Dijo que a la actora la mandaron a una capacitación junto al testigo y a Alejandro en la materia de estudios sobre comercio exterior y documentación, por lo que estuvo con M. fuera del horario laboral y no recuerda nada especial. Su trato con la actora fue normal, recordó que O. estaba pagando un crédito hipotecario con planes de construir

una vivienda con su novio y no le hizo ningún comentario del trabajo. Cuando la actora se fue, el testigo tomó el polo Brasil para cubrirla por un tiempo y luego se quedó allí. Dijo que no recuerda ningún reclamo de los supervisores para con la actora, que la actora tomó vacaciones y se le extendió por carpeta y le avisaron. Dijo que el testigo la comenzó a cubrir cuando la actora estaba de vacaciones o carpeta. No sabe porque fue la carpeta. Dijo que la actora hacía lo mismo, trabajan a la par pero en polos distintos, aunque D. era jefe de los cuatro. Dijo que O. tenía un trato cordial, aprendió mucho de D., era muy metódico. A los trabajadores los evalúa el jefe y al testigo le gustó la evaluación de su jefe, dijo que al día de hoy sigue aplicando cosas que aprendió con D. No vio nada raro, era todo normal. D. le pedía que presente informes de cómo venía la entrega de los anteriores y cómo secuenciar la producción, informes que eran diarios y debía informar. Dijo que no era habitual que se eleve el tono de voz en el lugar de trabajo y no recordó episodio en el cual se elevará el tono de voz, quizás alguna vez ocurrió, pero no recuerda. Con la actora nunca presencié nada raro, no vio que le levantara el tono. Son programadores y responden a D. y D. responde al gerente. El gerente le puede pedir explicaciones a D. Dijo que el testigo almorzaba a diario con la actora y jamás le comentó nada, ningún problema con el jefe. Almorzaban a diario y dos veces por semana iban a una capacitación en la universidad siglo XXI y allí se veían. El curso lo hacían Alejandro, el testigo, la actora, D. y cree que Pablo Avila. Si hubiese pasado algo se hubiera enterado pero no le dijo nada. No recuerda haber escuchado chistes o comentarios de tipo sexistas, dijo que si la actora hubiese sentido algo seguro se hubiera enterado porque estaban juntos y había confianza. Dijo que todo el personal podía hacer horas extras. El testigo se quedó cuando había mucho trabajo, las horas extras son remuneradas como tales en recibo. Nunca les exigían nada, cada uno se quedaba las horas que quería, 3, 4 o 5, en su caso cuando lo pedían. No recordó algo puntual de M., probablemente realizó horas extras. Dijo que no hablaron con los testigos en la puerta de la audiencia sino antes de llegar al tribunal, recordaron algunas cosas estando en la fábrica, comentaron sobre la audiencia y recordaron algunas cuestiones. Hasta aquí y en lo pertinente luce transcrita la prueba testimonial rendida. En este punto, los datos aportados por los declarantes adquieren una pertinente credibilidad, por cuanto se percibieron sinceros, concordantes, coherentes entre sí. Resta aclarar que si bien, los dos últimos testimonios merecieron ataques de la parte actora, los términos de su impugnación no conmueven la apreciación de este tribunal. Impugnación:

La parte actora los impugnó refiriendo que genera sospecha la conversación que indicaron haber tenido, sobre la causa, en el ámbito de la empresa. Que ello genera duda e interpreta que ambos pudieron ser influenciados en el marco de lo conversado entre ellos. Sumado al contexto en que todos siguen trabajando para el mismo empleador y la influencia que implica sobre su trabajo. Agregó que las declaraciones testimoniales fueron rendidas por los compañeros de la actora, pero estuvieron impregnadas, condicionadas, no solo por el evidente poder de quién es su empleador-demandado, sino especialmente por el hecho de que fueron trasladados a los estrados judiciales, de manera conjunta, desde la empresa. Agregó que si la empresa demandada es quién les da trabajo, paga sus sueldos y quien los convoca, guía y explica los términos e importancia de sus declaraciones, la sospecha respecto de la veracidad y la presencia de condicionantes en sus testimonios se torna evidente y justifica sobradamente su impugnación (alegatos). Corrida vista de la impugnación el letrado de la parte demandada solicitó su rechazo por infundadas e inadmisibles. Dijo que se trata de un absurdo intento de cuestionar testimonios que resultaron veraces, concordantes y que evidencian la falsedad de los dichos de la demanda. Ante el cuadro de situación descripto, este tribunal considera que ambos testimonios se apreciaron sinceros y dieron razón de sus dichos. No se detectaron contradicciones atendibles, más allá de las propias y naturales justificadas en la limitación de la memoria por el transcurso del tiempo. Asimismo, en la oralidad, inmediatez y cercanía, permitieron apreciar el mensaje verbal y el no verbal o corporal (muchas veces más significativo). Todos los testimonios rendidos se observaron sinceros, concordantes, coherentes y creíbles en relación a los hechos que se investigan. Todos los testimonios se percibieron concordantes entre ellos y especialmente en relación al primer testimonio, no impugnado. El relato de los deponentes ofreció convicción de veracidad y ha dado cuenta de las condiciones en que se desarrolla la labor. No es un dato menor el hecho de que fueron propuestos por la parte actora, quien luego además procedió a interrogarlos para luego impugnar los dichos. En definitiva, el cuestionamiento luce reactivo ante una prueba que resultó adversa a su pretensión. Hasta aquí y como se anticipó, el marco probatorio expuesto, permite apreciar una situación fáctica diferente a la planteada de demanda (vale tener presente que aun de activarse la presunción, esta admite prueba en contrario) y tampoco surgen indicios suficientes que inviten a suponer una conducta persecutoria. Por el contrario, los testimonios dieron cuenta de un ambiente laboral que se percibe acorde al tipo de

actividad, sin mayores particularidades. Y si bien acusan cierto grado de estrés (Milotich indicó factores que hacen que el trabajo sea dinámico y exigente y si bien tratan de tener todo programado, puede que el camión se rompa, que la aduana no libere la carga, se retrase el proveedor, o el gobierno no aprueba la llegada del material, etc. y deben solucionarlo para no parar la línea de producción. Son imprevistos habituales en los que la actora debe haber intervenido para solucionar, pero entendió que eso también se dio en la empresa desde la cual venía la actora. Asimismo en el informe pericial oficial psiquiátrico la perito transcribe lo manifestado por la actora, quien le refirió que ingresó a trabajar en 2013 a FPT, empresa que forma parte del grupo CNH, siempre en el área de logística donde permaneció dos años en programación extraeuropea, manifestando que era muy dinámico, que había que atender muchas variables, que el director de planta era un Sr. Italiano que tenía modos a los gritos pero buscaba que entienda, que se encargó de que eso fuera así y que aprendió mucho de él - fs. 436), aclararon que todos los actores, sin distinción de sexo, debían ocuparse con cierta premura a la hora de atender la urgencia que pudiera suscitarse, sin observar alguna particularidad distinta o dirimente en relación a la accionante. En definitiva cumplían la función para la cual fueron previamente seleccionados, incluida la actora, y capacitados (los testigos advirtieron que la tarea era similar a la que había realizado la actora en la empresa anterior e incluso afirmaron haber asistido juntos a la capacitación). Donde todos estaban habilitados a realizar horas extras, pero no obligados (Milotich aclaró que ante un inconveniente se podían quedar más tiempo, horas extras, pagas. Carrizo indicó que nadie le decía que se tenía que quedar, pero si había que trabajar más cada uno se quedaba según la necesidad en su función y Zanin agregó que todo el personal podía hacer horas extras pero nunca les exigían nada, cada uno se quedaba las horas que quería, 3, 4 o 5), lo que descarta la hipótesis de un trato persecutorio direccionado en contra de demandante en referencia a la alegada imposición de realizar horas extras. Asimismo vale remarcar que las horas en exceso figuran abonadas en los recibos de haberes, según detalle del reverso (registros de marcación), por lo que tampoco luce como una práctica oculta. Asimismo y de los relatos no surgen episodios de violencia laboral (mobbing, acoso y/o discriminación), ningún testigos percibió hechos de esas características (Milotich dijo que durante el tiempo que trabajó la actora, no percibió nada que no fuera del trabajo en sí, nunca vio a la actora con una manifestación de llanto o angustia, ni vio un episodio del grupo para con la actora y de la

actora para con el grupo. Tampoco percibió nada raro de O. para con la actora, ni para con las otras pasantes mujeres. Dijo que O. era de un humor normal, no vio nada en especial y agregó que su personalidad era detallista, lo cual requiere el cargo, y que él se considera en iguales términos. Carrizo indicó que la relación laboral era normal, con D. O. no tuvo problemas ni vio nada diferente entre O. y el resto del personal. Afirmó que no recuerda ningún episodio donde la accionante manifieste angustia, llanto, estrés, ni de la actora ni del resto del personal femenino. Que D. O. era una persona con la que se podía dialogar, marcaba objetivos claros y nunca presenció un hecho de violencia. Zanin agregó que el trato con D. O. era normal, no era jefe cuando ingresó, era un par y luego pasó a ser jefe. No recordó algo en concreto y tampoco un episodio que involucre a la actora, no la vio llorar ni la escucho quejarse. Manifestó que O. tenía un trato cordial, aprendió mucho de él, era muy metódico, que al día de hoy sigue aplicando cosas que aprendió con D. Observó que no recuerda haber escuchado chistes o comentarios de tipo sexistas y que si hubiese pasado algo se hubiera enterado). En este orden no es un dato menor el hecho de que ambas partes coinciden en afirmar que la actora fue seleccionada entre varios postulantes y por tanto resultó favorecida con un mejor cargo dentro de I. (la demandada indicó que la selección involucró candidatos de ambos sexos y de los testimonios surge que eran tres candidatos, dos hombres y la actora. Milotich recordó que cuando surgió la vacante había tres postulantes al cargo, dos varones y la actora, quien resultó elegida porque tenía buenas referencias de la fábrica FPT, incluso obra agregada la nota que reza: Con satisfacción le informamos que usted ha sido promovida dentro de la categoría ... En consideración a su promoción, su remuneración fue revista... Título del puesto: Analista de Logística semi senior” - fs. 98). Fue la accionante quien indicó que ello implicó una mejora sobre su posición laboral, un cargo superior al que fue promovida: “analista de logística semi senior” (aumento de categoría y remuneración) y este antecedente contradice la hipótesis de una postura sexista o peyorativa hacia el género femenino. Asimismo se desvanece la denuncia de la actora en tanto indica que nadie quiso capacitarla (Zanin recordó que a la actora la mandaron a una capacitación junto al testigo y además almorzaban juntos diariamente, por lo que estuvo con M. fuera del horario laboral y no recuerda nada especial, dijo que si la actora hubiese sentido algo seguro se hubiera enterado porque estaban juntos y había confianza). En síntesis los deponentes no detectaron conductas hostiles o basadas en una distinción peyorativa y para el caso indicaron que había

otras mujeres trabajando en la empresa (Milotich comentó que en la empresa estaban buscando cubrir el cupo femenino y que el cambio para incorporar mujeres no generó resistencia. Recordó que ya estaban acostumbrados a tener pasantes mujeres e incluso había gerentes mujeres y desde el año 2009 o 2010 se integraron mujeres en la línea de producción. Que una de las chicas que trabajan hoy, con el testigo, hace el trabajo que supo hacer la actora. Carrizo indicó que siempre hubo mujeres, había una política de incorporarlas en la línea de producción y que cuando ingresó la gerente del área logística era una mujer). Por tanto la solución que se impone es la del rechazo de la pretensión. No se perciben en este caso, insisto, antecedentes que den cuenta de una conducta violenta o discriminatoria y bajo esta premisa la CSJN ha descalificado sentencias que no identifiquen, en términos claros y concretos, las conductas disvaliosas atribuibles a la empleadora: “en ningún tramo del fallo (refiriendo al fallo recurrido) se explica de qué modo o mediante qué hechos o circunstancias concretas habría quedado patentizada la alegada conducta discriminatoria de la empleadora. Tampoco se individualizan los elementos de juicio incorporados al expediente cuya ponderación podría conducir a tener por probado ese extremo” y agrega: “Si el desarrollo argumental del pronunciamiento recurrido partió de la premisa de que el despido dispuesto por la institución bancaria importó un ‘acto discriminatorio’ en perjuicio de la actora, que encuadraba en el marco normativo de la ley 23.592 pero dicha premisa exhibe una alta cuota de dogmatismo, el desmoronamiento de esta proposición inicial, al dejar al descubierto que quedó demostrada la no configuración de un supuesto de discriminación, determina la pérdida de sustento de las conclusiones que se extrajeron en el fallo con arreglo a ese régimen legal e impide que se proyecte la doctrina establecida por la Corte en la causa ‘Álvarez’ (CSJN, “Pellejero, María Mabel c/ amparo s/ apelación”). En lo demás, tampoco se aprecia una conducta persecutoria por parte de O. quien incluso participó en la selección de la actora, según lo manifestado por la empresa y por el propio O., y la escogió entre otros candidatos. Por tanto es de suponer que valoraba su capacidad y que no se vio influenciado por su condición de mujer (los restantes candidatos eran hombres). No luce determinante la afirmación donde acusa a O., por no someterse a una pericia psicológica, por cuanto lo cierto es que dicha prueba no resultó admitida por el tribunal de mérito y la resolución quedo firme (fs. 313). Tampoco es un dato menor el hecho de que, durante el prolongado y copioso intercambio epistolar, la actora no hizo ni una sola referencia a los actos de violencia que

posteriormente acusa (en demanda), fue despedida y cobró su indemnización, sin acusar violencia. Asimismo es de notar que los certificados médicos extendidos por su médico tratante, Dr. Sassi, Mario Cirilo, no dan cuenta del acoso o mobbing como causa generadora de la patología, sino que refiere a un supuesto de estrés laboral (El certificado labrado con fecha 5/11/2015 reza: "...angustia secundaria a estrés laboral..." y los restantes no hacen referencia a la causa). Y en lo referente a la licencia médica se demostró que, durante su curso, la empresa abonó la remuneración y no se acreditaron cuestionamientos actorales en relación al pago de esos haberes. En el contexto la actora, sin mayores cuestionamientos patronales, completó el periodo máximo legal de licencia (habida cuenta su antigüedad reconocida y la ausencia de cargas familiares). Incluso, pese encontrarse vencido el plazo de licencia médica paga y estar liberada de dicha carga, la patronal dispuso continuar abonando sus haberes bajo el rubro: "extensión término legal vencida" (en un elevado porcentaje del sueldo mensual y según dan cuenta los recibos de haberes y el informe pericial contable oficial). Y si bien la actora acusó que no le permitieron re ingresar pese a su alta médica, no se aprecia una resistencia sostenida y manifiesta de la accionante, quien si bien primeramente puso a disposición su fuerza de trabajo y reclamó le provean tareas, seguidamente recordó tener pendiente su derecho al goce de vacaciones y licencia por matrimonio, modificando su postura inicial. Tampoco acreditó haber concurrido a la empresa y esperar horas sentada fuera de la planta para que la dejen ingresar. Lo probado es que, si bien la actora afirmó encontrarse de alta médica, continuó de licencia y cobró haberes sin cuestionar el importe. Asimismo resta tener presente que el médico tratante de la actora le indicó el alta pero a la vez recomendó un cambio de tareas, aspecto que en la urgencia justificó la resistencia inmediata a su reinstalación. En ese contexto tampoco se aprecia determinante el hecho de que la empresa demandada omitiera acompañar pruebas respecto del criterio médico divergente y para el caso pudo, si lo consideraba dirimente, la propia actora procurar esa prueba (de haberlas considerado dirimente pudo requerir, vía informativa o testimonial, la opinión de la médica que ejerció el control patronal). Despido por matrimonio: Se insiste en afirmar, por las razones supra expuestas, que la calificación del despido como discriminatorio no encuentra respaldo en lo acontecido en el subexamen. Para el caso la accionante no logró introducir indicios que justifiquen activar una presunción de trato peyorativo o violento. Pero aun de haberlo hecho, tratándose de una presunción iuris tantum, al examinar los elementos

probatorios rendidos habría quedado desvirtuada. En tales términos la contundencia de los testimonios, sumado al hecho de que la actora fue preferida para el puesto (seleccionada entre otros candidatos varones) aleja toda sombra de discriminación o violencia relativa a cuestiones de género. En idéntico sentido lo supo resolver nuestro máximo tribunal provincial (TSJ, sent. 17. 03/03/2020 autos: “Salguero Manuel Domingo c/ Telecom A. S.A. – Procedimiento Sumario – Acción de Reinstalación – Cuerpo” Recurso de Casación - 3161298). Luego, el distracto no se percibe reactivo a la adquisición del estado marital, máxime si tuvo lugar vencido el plazo legal de protección y agregó: Él lo que refiere puntualmente a la extinción sin causa dispuesta por la demandada, si bien es común que la discriminación se perciba en el acto que motiva el distracto, vale hacer una salvedad: no todo despido arbitrario es discriminatorio (lo arbitrario es el género, la discriminación es la especie, no todo acto arbitrario es discriminatorio, así como no toda discriminación es arbitraria). En esos casos el despido se califica de arbitrario, aunque puede o no responder a un móvil discriminatorio. Solo es discriminatorio si, además, la causa movilizadora del distracto (manifiesto u oculta, expresada o no) se vincula con un motivo de repudio o rechazo hacia un colectivo vulnerable o socialmente postergado (paradigma). Ambos despidos configuran un acto ilícito, arbitrario y/o discriminatorio, ambos generan un perjuicio y la obligación de reparar, pero solo el acto discriminatorio se presenta como una conducta arbitraria calificada. Conforme el desarrolló ut supra referenciado, en el caso de autos, no se perciben indicios de conducta discriminatoria. Tampoco se aprecia un comportamiento empresarial que suponga un despido reactivo al matrimonio contraído por la actora y doy razones: En primer lugar resulta prístino recordar que el plazo de protección estaba vencido. Nótese que la reclamante, con fecha 01/02/2016, remitió el TCL n.º 474145564 notificando que el 01/04/2016 contraería matrimonio (fs. 120). Luego, el 29/03/2016, notificó la postergación de la celebración para el día 15/04/2016 (TCL n.º 233483575 - fs. 122), evento que finalmente tuvo lugar el 15/04/2016 (según da cuenta el acta respectiva de fs. 398). Pero el despido se instrumentó el 20/10/2016, vencido el plazo de protección (art. 181 LCT). Si el legislador consideró suficiente el plazo temporal de 6 meses, teniendo en cuenta que del contexto analizado no surgen antecedentes disvaliosos que habiliten ampliarlo, no encuentro justificación para extender la protección. La sola proximidad del vencimiento del lapso temporal amparado no importa, per se, una situación que permita inferir la presencia de una

conducta proscrita o disvaliosa ante la adquisición del estado marital. Asimismo se insiste en afirmar que la actora no denunció, durante el periplo laboral, conducta discriminatoria o persecutoria. Su postura luce reactiva al distracto y luego de percibir los importes correspondientes a las indemnizaciones tarifadas (abonadas por la empresa empleadora al momento del distracto, según indicó la parte actora en su alegato - presentación de fecha 18-12-2023). En relación a los restante planteos, corresponde analizar si: 2. ¿Se encuentra acreditada la existencia de las patologías denunciadas? En ese orden, la actora ratificó el certificado médico base de la acción que en su conclusión refiere: “Estrés post traumático crónico, de manifestación ansioso depresiva, reactivo a un cuadro de Mobbing o acoso laboral, de lo que se deriva una incapacidad laboral que se estima en un 20%”. (certificado que obra agregado a fs. 24/27, suscripto por la licenciada Claris Boncini - psicóloga-, el 05/05/2017). Luego se llevó a cabo la pericia médica oficial, a cargo de la licenciada psicóloga Natalia María Piccioni, quien fijó fecha de inicio de tareas periciales (fs. 323) y acompañó el informe que luce glosado en autos (fs. 433). Allí indicó que la actora presenta trastorno de estrés postraumático y que la sintomatología resulta acorde a hechos de mobbing o acoso laboral. Pero para arribar a esa conclusión, necesariamente tuvo por ciertos los dichos de la actora (no acreditados en autos). Asimismo el informe luce impugnado por las demandadas (fs. 443 y 445) y obra agregado el informe en disidencia, elaborado por Fox, D. P., quien discrepa con el peritaje oficial cuestionando, en lo específico, sobre la existencia de la patología y su vinculación con el periplo laboral (fs. 446). En ese contexto y teniendo en cuenta que no se acreditaron los hechos relatados en demanda, la conclusión de la perito oficial deviene arbitraria y sin un respaldo fáctico adecuado. 3. ¿Se acreditó la responsabilidad civil de las demandadas en relación a la patología reclamada? (nexo causal y exposición). Con independencia de la existencia o inexistencia de la patología, el reclamo se enmarca en el derecho privado. Cuando se pretende una reparación en esos términos, bien vale decirlo, el planteo debe ser canalizado y resuelto con mayor rigor. Por tal razón exige una actividad procesal –en general– y probatoria –en especial- diferente y más intensa que la pretendida en el marco de la LRT (Toselli, Carlos – Marionsini Mauricio “Régimen Integral de Reparación de los infortunios del Trabajo”, 2.º edición ampliada y actualizada”, Alveroni, pág. 84). No es lo mismo sustentar una demanda laboral en base a la normativa especial (Ley 24557 y siguientes) que afrontar un reclamo fundado en leyes generales (Código Civil y

Comercial de la Nación) y este aspecto fue considerado por la CSJN al decir: “...es preciso destacar que no se constata ‘igualdad de circunstancias’ entre un reclamo de resarcimiento de daños basado en regímenes indemnizatorios no laborales y el fundado en el sistema especial de reparación de accidentes y enfermedades del trabajo. Los primeros no son sistemas de reparación tarifados, difieren en cuanto a los márgenes de responsabilidad que establecen y, por todo ello, suponen exigencias probatorias más gravosas y una muy precisa y detallada ponderación de las circunstancias variables propias de cada caso” (CSJN “Pogonza, J. J. c/ Galeno” 02/09/2021). Frente a dicho escenario, la demandante debió imprimir un esfuerzo adicional a su reclamo, identificar claramente los términos de su pretensión y establecer el encuadramiento jurídico base de su acción. Luego asumir la carga probatoria para acreditar suficientemente la concurrencia de los requisitos civiles de procedencia. Ello implica alegar y probar la existencia del daño, la conducta antijurídica atribuible y demostrar acabadamente el nexo causal adecuado para conectar ambos presupuestos. Finalmente identificar el factor de atribución o fundamento axiológico de la obligación de responder, un atributo de imputación subjetiva u objetiva que acredite el grado de responsabilidad por la conducta desplegada u omitida. Analizando los presupuestos dados, encuentro que la accionante no logró superar esta valla. Si bien manifestó haber sido víctima de conductas violentas y reprochables, no logró acreditarlas. Tampoco desarrolló, con suficiencia, el factor de atribución de responsabilidad (en especial en lo referente a O. donde no se advierte la razón jurídica del reclamo. Tal es así que acusa despido discriminatorio, siendo que O. no fue quien la despidió). La reclamante, pretende el resarcimiento de un daño psiquiátrico y moral que denuncia como consecuencia de diferentes hechos, no acreditados, supuestamente ocurridos durante el breve periodo en el cual se desempeñó bajo las órdenes directas de O. (desde el 01/07/2015 hasta el inicio de su licencia 11/2015). Identificó a O. como autor de la agresión sufrida, pero los testimonios dan cuenta de una versión diferente, además acusó que ello dio lugar a una licencia médica durante la cual tampoco pudo acreditar actos de violencia (ya anticipé que el cuestionamiento del alta médica luce, en el contexto, razonable). En definitiva no se evidencian conductas persecutorias y en lo demás me remito al tratamiento de la cuestión ut supra desarrollada. Por todo ello y sin perjuicio de la existencia de la patología, a fin de establecer la responsabilidad de las demandadas, resulta necesario acreditar la presencia de la noxa injuriosa con un grado suficiente de exposición

que se relacione nexo causalmente con la patología diagnosticada, y para el caso, encuentro motivos bastantes para apartarme de las conclusiones periciales en lo que refiere a la etiología del daño peritado. Reitero, no se acreditaron los extremos fácticos que la perito tuvo por válidos y tampoco se demostró que la actora resultare víctima de violencia laboral. En resumen y para mayor abundamiento, no se desprende la configuración de los presupuestos de hecho que, en el marco del derecho común, permitirían establecer la existencia de relación causal adecuada entre la minusvalía y un factor subjetivo de responsabilidad atribuible a los demandados. Ocurre lo propio en lo que respecta exclusivamente a la aseguradora, que no fue demandada por la accionante (tercera citada) a la cual además le caben los fundamentos dados por la sala V, de la CNAT: “...resulta esencial la invariable necesidad de invocar y acreditar los presupuestos de responsabilidad determinados por la acción civil y la existencia de un nexos causal adecuado entre el daño sufrido y los presupuestos imputados a la aseguradora, para que sea viable una acción civil contra la ART ...Es de destacar, que los argumentos expuestos por la accionante en su escrito inaugural ostentan vaguedad en dicha imputación y son genéricos. La omisión de señalar cuáles serían puntualmente las actividades o incumplimientos de la ART impiden verificar su responsabilidad en los términos de las normas preventivas (cfr. art. 4 de la ley 24.557) o que por su falta se ocasionó el daño, que de otra manera no se hubiese producido. Es dable memorar que si bien pesa sobre las aseguradoras el cumplimiento de las obligaciones que resultan de los arts. 4 y 31 de la ley 24.557, solo procede su condena en el caso que se invoque y se demuestre una conducta positiva de esta que hubiere sido relevante en el desarrollo del nexos causal que culminó en el accidente de la trabajadora ya que para la procedencia de la acción de derecho común debe probarse la existencia de los presupuestos de responsabilidad civil que incluyen tanto el acto ilícito y la imputación como la relación causal adecuada entre dichos daños y la omisión o el cumplimiento deficiente de las obligaciones legales, circunstancias que no lucen acreditadas en autos”(CNAT, Sala V, integrada por el Dr. Gabriel de Vedia y por la Dra. Beatriz E. Ferdman, en autos: Rodríguez, Alicia María c/ Galeno ART S.A. y otro s/ Accidente Acción Civil” Causa Nro. 44939/12. Fecha de Sentencia: 04/10/22”).

A la segunda cuestión planteada,

El Sr. Vocal de Cámara Leonardo L'Argentiére, dijo:

Conforme el espectro probatorio y legal expuesto, este tribunal concluye: A partir de las constancias de autos se tuvo por acreditada la existencia, extensión y extinción de la relación laboral habida. Así también la notificación y eficacia del despido sin invocación de causa. En lo demás no se acreditaron los hechos de violencia laboral denunciada (mobbing, discriminación, acoso laboral, despido discriminatorio o persecución por matrimonio) y por tanto el reclamo no debe prosperar. Restantes planteos: Entiendo que la fundamentación vertida brinda un adecuado sustento en tanto se aborda lo central de la controversia que conduce a este pronunciamiento. Y la ponderación de otros argumentos, por inconducente para la solución del litigio, no ameritan mayor análisis: “los jueces no están obligados a seguir y decidir todas las alegaciones de las partes, sino solo a tomar en cuenta la que estiman pertinente para la correcta solución del litigio” (CSJN, “Tolosa, Juan C. c/ Cía. A. de Televisión S.A.” del 30/04/1974, La Ley, T. 155, pág. 750, núm. 385). Análisis sobre los rubros demandados y los términos de su procedencia: Sentadas las bases en razón de lo analizado precedentemente, dilucidados los aspectos ya mencionados, corresponde determinar la procedencia y alcance de los distintos rubros reclamados en el escrito inicial y, en su caso, establecer los parámetros a los fines del cálculo. Rubros: 1) Integración mes de despido: Si bien la actora desistió de los rubros indemnizatorios, no hizo referencia específica a este concepto. Ante el despido directo injustificado que se tuvo por eficaz, la actora reclamó el pago. Por su parte la demandada denunció y acreditó haberlo cancelado y por tanto corresponde hacer lugar a la excepción de pago. Obra agregada la prueba informativa que acredita el pago (art. 124 LCT), diligenciada y respondida por el Banco Galicia y por medio de la cual la entidad informó la acreditación de la suma de pesos 215.667,86, realizada el 26/10, en la cuenta bancaria n.º 4067108-8-138-1 perteneciente a la actora. La cancelación se efectuó bajo el ítem: “acreditamiento de haberes” (fs. 337/391) que la empresa imputó a los siguientes rubros: Sueldo básico \$31.481,00; reajuste horas extras \$4.065,77; indemnización por antigüedad \$131.786,09; ind. vacaciones; integración mes de despido \$10.155,16; indemnización preaviso \$31.481,00, entre otros rubros. Asimismo y a fs. 409

obra agregado el informe pericial oficial contable elaborado por Piccardo, José Agustín (perito oficial designado en autos). El experto detalló las remuneraciones percibidas por la actora durante los meses julio de 2015 a octubre de 2016 (fs. 407). Luego indicó los importes indemnizatorios percibidos en función del despido instrumentado (fs. 408) y advirtió que, durante el mes de 03/2016 hasta el mes de 10/2016, la actora percibió un importe bajo el concepto: “extensión término legal vencido”. La parte actora impugnó el informe (fs. 417) pero se limitó a formular reserva para ampliar fundamentos. En función de lo dicho y efectuados por el tribunal los cálculos pertinentes, encuentro correctos los importes consignados en el recibo. 2) SAC sobre indemnizaciones: No corresponde adicionar el SAC sobre los rubros indemnizatorios: antigüedad, indemnización por omisión de preaviso, integración mes de despido, porque este se devenga sobre el tiempo de prestación laboral efectiva y tiene naturaleza salarial no indemnizatoria (TSJ, sent. 94/2022, 116/2011; 102/2016; 167/2019). En idéntico sentido: “No corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de la LCT, la parte proporcional del sueldo anual complementario”. (Fallo Plenario N.º 322, del 19.11.2009, recaído en autos “Tulosai, Alberto Pascual c. Banco Central de la República A...”). 3) Art. 80 LCT. Si con posterioridad a la comunicación del despido las certificaciones se pusieron a disposición de la trabajadora, quien no las retiró y luego las reclamó en la demanda, siendo acompañadas en la audiencia de conciliación y conforme la teleología de la norma (de interpretación restrictiva), no se verifica la renuencia patronal que da sentido a esta sanción (TSJ sents. nros. 66/08, 83/08 y 158/08, 102/16, entre muchas otras). En el caso y en oportunidad de la audiencia de conciliación, según da cuenta el acta respectiva (fs. 67/68), la demandada puso a disposición la certificación de servicios y el certificado de trabajo, con constancia documentada de los aportes ingresados al sistema (fs. 61/66). En igual sentido obra la respuesta remitida por la firma “Optima SRL” (fs. 166 y s. s.). Tampoco encuentro procedente la impugnación de la parte actora (fs. 137). 4) Art. 182 LCT: Conforme el desarrolló efectuado ut supra, al que me remito, corresponde su rechazo. 5) Reparación civil (incapacidad psicofísica y daño moral): La actora reclamó el pago de una indemnización basada en la incapacidad psicofísica y el daño moral que acusó sufrir, como consecuencia de la violencia laboral que denunció padecer. En este aspecto la pretensión no debe prosperar, me remito a lo indicado supra y asimismo se insiste en afirmar que tampoco se configuran los presupuestos necesarios para

admitir el reclamo. Frente al cuadro probatorio se debe estar por el rechazo de la pretensión y es esa, y no otra, la derivación razonada y adecuada del material rendido.

Sobre los restantes requisitos de sentencia

El Sr. Vocal de Cámara Leonardo L'Argentiere, dijo (art. 64 s. s. LPT):

I. Honorarios: Diferir la regulación del honorario de los profesionales intervinientes, para cuando estos los soliciten y en tanto exista base económica líquida y actualizada para ello (art. 27, 31, 36, 39, 97 y 125 del C. A.) y hasta tanto acrediten su condición tributaria (art. 27 CA).

II. Costas: El principio general emergente del art. 28 CPT -las costas responden al hecho objetivo de la derrota-, no excluye la ponderación de las particularidades de la causa y en especial las del pretendiente para promover la acción. Es por ello que, cuando la materia involucra derechos inherentes a la defensa en juicio y la cuestión evidencia dificultades probatorias, la imposición de costas debe ser analizada con prudencia. Luego, en el contexto dado y de las particularidades del caso, la parte actora pudo creer que le asistía el derecho a demandar. Primero por cuanto contaba con un certificado médico base de la acción que, a la postre, dio lugar a un informe pericial favorable y ello justifica imponer las costas por el orden causado. Ocurre lo propio en relación a la tercera citada, que no fue traída al proceso por la actora sino por la demandada I. A. S.A. (fs. 23), por cuanto su intervención pudo válidamente considerarse necesaria. Igual solución se impone en relación a los honorarios del/los peritos que, en tanto se disponga costas por su orden, deben ser soportados proporcionalmente por las partes (TSJ, 234, 12/09/2022, autos: “Imparado, Raúl Oscar c/Gno. Pcia. de Cba.” expte. 3213529). Solo se excluye el honorario de los peritos de parte, que quedan a exclusivo cargo de sus proponentes. En definitiva, el principio del vencimiento objetivo no es absoluto, pues existen excepciones que facultan al juez a imponerlas por el orden causado cuando exista mérito para ello: “que el juez por razones fundadas encuentre

méritos para imponerlas por el orden causado” (art. 28 Ley 7987). Lo que se justifica en base a las circunstancias objetivas, razones de equidad y el principio tuitivo, que tornen injusta su imposición al perdedor del caso particular. La hipótesis excepcional contemplada alude a una “facultad” del juzgador interviniente, la cual resulta privativa o exclusiva del mismo. En igual sentido, nuestro máximo tribunal provincial ha dicho: “Existen elementos que esta Sala juzga eficientes para justificar que sean por el orden causado. La dificultad de probar el trabajo domiciliario y la extensión del contrato. A lo que se agrega que la naturaleza de la labor escapa al conocimiento no técnico del pretendiente” (Sent. 158, 20/10/2017, autos: “Viudez Miriam B. c/ Sohe SRL” expte. 3153949). Excepción de pluspetición: De las constancias de la causa surge planteada la excepción de pluspetición, la que no encuentro procedente. Si bien la doctrina y jurisprudencia han ampliado el contenido del instituto, a los fines que nos ocupa basta con el expresado para inferir que la pluspetición inexcusable está estatuida para los casos en que una petición formulada por un sujeto, el actor, al accionar y poner en movimiento la jurisdicción, sea excesiva. El diccionario de la Real academia Española al definir el significado de la pluspetición expresa: “Exceso cuantitativo de la demanda sobre lo exigible o debido, y excepción producida por tal causa”. Hipótesis que no se verifica en autos, no hay exceso si nada procede. Pero además porque el instituto debe ser interpretado dentro del marco del derecho del trabajo y su función tuitiva. Ciertamente el art. 20 de la LCT, contempla en su primer párrafo, uno de los tantos institutos que reglamentan el principio protectorio de naturaleza constitucional y establecido en favor del trabajador, el de la gratuidad. Este principio tiene como fundamento impedir que la falta de recursos – partiendo de su hiposuficiencia- restrinja al trabajador la posibilidad de acceder al servicio de justicia a fin de reclamar los derechos que cree le pueden haber sido conculcados. En el segundo párrafo, como otra forma de proteger su patrimonio se establece que en los casos de pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante. Pero como en este caso se dispuso imponer las costas por su orden, la pluspetición no resulta justificada. III. La prueba dirimente: Por último, dejo constancia que he analizado la totalidad de la prueba aportada a la luz de los principios que integran la sana crítica racional, considerando las de valor dirimente y útil, aunque solo se haya hecho mención expresa de la que estime pertinente a los fines de la solución. Teniendo en cuenta que los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las

probanzas, pues basta que lo hagan respecto de las que estimen decisivas para resolver el caso cuando, como en el supuesto bajo examen, el resto del material probatorio de ningún modo puede afectar o cambiar la solución a la que arribo (art. 327 CPCC). Si bien el magistrado carece de discrecionalidad absoluta, lo que podría derivar en una sentencia arbitraria, goza de amplia facultad para admitir la que a su justo criterio indique como acreedora de mayor fe, lo que además le permite inferir resultados partiendo de lo conocido a lo desconocido.

Conforme las pautas fácticas y jurídicas dadas, el Tribunal RESUELVE:

I. Rechazar las excepciones de incompetencia y falta de acción por ausencia del paso administrativo previo, planteadas por las demandadas.

II. Hacer lugar a la excepción de pago. Rechazar, en su totalidad, la demanda incoada por O., M. R., DNI ... en contra de 1) I. A. S.A. CUIT ... (empleadora - fs. 19 y s. s.); 2) O., D. A., DNI ... y 3) Federación Patronal Seguros S.A. (fs. 54), en atención a las pautas jurídicas y fácticas establecidas en el considerando.

III. Diferir la regulación del honorario de los profesionales intervinientes, para cuando exista base económica liquida y actualizada para ello (art. 27, 31, 36, 39, 97 y 125 del C. A.) y hasta tanto acrediten su condición tributaria (art. 27 CA).

IV. Imponer las costas, de la presente demanda, por el orden causado (art. 28 LPT) atento que el accionante pudo creerse con derecho a reclamar.

V. Emplazar a la parte para que cumplimente con el pago de los aportes de Ley, con más la tasa de justicia (art. 288 del C.T.), bajo apercibimiento de certificar la deuda.

VI. Dar por reproducidas las citas legales y jurisprudenciales hechas en el considerando, por

motivos de brevedad. Protocolícese y hágase saber.

FDO.: L' ARGENTIERE.