En la ciudad de Trelew, a los 11 días de noviembre del año dos mil veinticinco, se reúne la “Sala 1” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“<Persona 8> c/ <Persona 22> S.A. y/o <Persona 23> S.A. s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. Nro. 552 - Año 2025 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. La Magistrada el Magistrado y resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? **I. A LA PRIMERA CUESTIÓN**, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

1. Vienen a conocimiento de este Tribunal las presentes actuaciones con motivo de la apelación interpuesta por la demandada contra la sentencia definitiva de primera instancia, de fecha 14/08/2025, por la cual se hizo lugar a la demanda laboral entablada por <Persona 8>, condenando a “<Persona 24>” a abonarle a la actora, la suma de $ 899.571,90, con más intereses y costas.

La expresión de agravios se presentó mediante escrito digital (ID 2023940) y fue contestada por el actor por ID 2032498.

2. La sentencia de primera instancia.

El juez de primera instancia reseñó, primeramente, el intercambio epistolar entre las partes y las causales esgrimidas por la empleadora para justificar la decisión rupturista.

Precisó que la demandada, en su misiva de despido, relató diversos hechos, mencionó el art. 86 LCT sobre incumplimiento de órdenes y el art. 87 LCT que se refiere a la responsabilidad por daños, para concluir en que la extinción del vínculo laboral se funda en “justas causas por pérdida de confianza”.

Relató que en la misiva se mencionó expresiones que la actora habría hecho a un compañero de trabajo -<Persona 10>- , utilizando un lenguaje y palabras soeces que perturbaron seriamente la vida y la comunidad laboral y que tomaron estado público fuera y dentro de la comunidad laboral.

Dijo que en la misiva se señaló como antecedente la denuncia que hizo la actora de un acoso sexual en el trabajo por parte de un compañero, que no fue probada ni se realizaron presentaciones judiciales, expresando que se alteró el clima de trabajo y que las semanas subsiguientes la actora no concurrió a prestar funciones en un programa.

Reseñó que, como segunda causal, se invocó que la actora no había cumplido con su obligación de leer los avisos en su totalidad y recurrió a grabaciones, lo que ocasionó quejas de un cliente, dado que el dato de su número telefónico era incorrecto y, a pesar de la queja, se repitió el anuncio grabado con ese número.

Luego, explicó que se encontraba a cargo de la demandada la comprobación de los hechos endilgados para proceder a la ruptura de la relación laboral sin pagar las indemnizaciones.

Ingresando en la revisión de las casuales, señaló que no existe en el expediente ninguna prueba de la existencia del primer hecho (expresiones con lenguaje y palabras soeces a un compañero de trabajo).

Aclaró que, lo más cercano a un hecho de esa naturaleza, es la declaración del mismo <Persona 10> quien dijo que la actora lo increpó. Aludió al significado de la palabra "increpar" y señaló que, dada la profesión de <Persona 10> vinculada a la palabra y el uso del lenguaje, no resulta posible decir que se puede confundir "increpar" con la utilización de palabras soeces.

Dijo que el testigo no relató que <Persona 8> lo haya agredido, ni se vislumbra de la prueba producida que haya perturbado seriamente la vida y comunidad laboral.

Destacó que, lo que sí reconoció <Persona 10>, es que habló peyorativamente de la actora a diversos compañeros de trabajo, lo que haría lógico que esta última lo increpara, y que fue <Persona 10> y no <Persona 8>, quien por haber comentado entre sus compañeros hasta que punto una trabajadora podía usar una enfermedad como excusa para no trabajar, fue quien causó un clima de perturbación de la vida laboral y la formación de bandos que indicó.

Por ello, desestimó esta primera causal.

Además, consideró verosímil la situación de acoso invocada por la trabajadora, teniendo especialmente en cuenta el testimonio de <Persona 14>, lo que a la vez encontró corroborado con las declaraciones de <Persona 12>, <Persona 9> y <Persona 11>, a quienes la actora también les relató la situación acontecida.

Destacó el accionar indebido de la gerencia al haber propuesto una reunión entre el acosador y la víctima, pues debe evitarse que la mujer que sufrió un abuso pase por situaciones que la coloquen nuevamente en confrontación con quien la agredió.

Puso de resalto que no existe la obligación de realizar ninguna denuncia judicial de una conducta como la descripta, explicando que no hacerla no puede significar absolutamente nada sobre la inexistencia del hecho y que tampoco hay ninguna prueba que acredite que <Persona 8> haya sido intimada a concurrir en las semanas subsiguientes al acoso sexual denunciado, como se mencionó en el despido.

Respecto a la segunda causal -incumplimiento en leer los avisos en cada ocasión, solicitando poner al aire avisos grabados y el daño causado por dicho incumplimiento, tanto en el prestigio como en el aspecto económico- el juez dijo que la actora no desmiente enteramente dicha situación, sino que expresó que no se determinó en el descargo previo ni

en el despido, a qué grabaciones se refería la imputación ni se identificó el denunciante, lo que le impidió alegar al respecto.

El sentenciante primeramente advirtió que la actora no fue formalmente intimada a cesar en la referida conducta, requisito que se imponía en virtud de los principios de continuidad y buena fe (arts. 10, 62 y 63 LCT).

Además, consideró que los incumplimientos denunciados no hubieran merecido la máxima sanción del despido, teniendo en cuenta que no se invocaron sanciones previas en una relación de trabajo de más de diez años, máxime cuando tras la ruptura la empleadora siguió propalando los mensajes grabados durante la vigencia de la relación, lo que demostró que la falta no reviste gravedad necesaria para despedirla, pudiendo eventualmente aplicarse una sanción menor.

A lo dicho adicionó que la demandada no probó el daño y no indicó ni probó cuál fue el cliente que se quejó, ni los términos en que lo hizo, ni si dejó de contratar los servicios de la radio ni el perjuicio económico que habría sufrido.

Por todo lo anterior, el Magistrado admitió la demanda y condenó a la empleadora a abonar las indemnizaciones de ley.

3. Agravios de la demandada.

La demandada formula cuatro agravios.

3. 1) Violación de la sana crítica.

En su primer agravio aduce que las expresiones del testigo <Persona 10> no deben ser apreciadas de manera literal, sino en el contexto en el que fueron planteadas.

Critica que el Magistrado haya considerado la definición académica de la palabra “increpar” y que de allí extrajera la conclusión de que no había existido un trato indebido hacia el testigo. Afirma que ello constituye una conjetura judicial carente de respaldo probatorio.

Alega que los testigos suelen expresarse de manera mesurada o genérica, con el objeto de no trasladar al ámbito judicial las tensiones propias de las relaciones laborales y que el juez incurrió en una injusticia epistémica o testimonial, al privar de credibilidad al testigo <Persona 10> por el peso de sus propios prejuicios en la evaluación de la sinceridad o competencia del declarante.

Expresa que <Persona 10> brindó detalles claros sobre la relación con la actora y los distintos inconvenientes con la misma y con el resto del personal, y que la expresión “increpar”, tenía la intención de reflejar los modos y expresiones no adecuados de la actora, de lo que se deriva un clima laboral de tensión.

Manifiesta que para su parte eran esclarecedoras las palabras del testigo y que también el juez podría haber profundizado el interrogatorio, si alguna duda le merecía el alcance de sus palabras.

3.2) Violación de principios procesales- principio general de la prueba- carga de la prueba:

En este segundo agravio, la demandada se queja de que se haya tenido como verosímil la existencia del hecho de acoso. Dice que fueron contestes los testigos en que nadie vio nada, incluso <Persona 14>, operador presente al momento del supuesto hecho, con vista directa a la locutora, quien nada advirtió.

Refiere que la propia actora reconoció no tener testigos sobre este supuesto hecho. Entiende, entonces, que la conclusión a la que arriba el juez es infundada, por no surgir de prueba alguna.

Expresa que correspondía a cada una de las partes acreditar los hechos alegados de conformidad al art. 381 del CPCC y destaca que fue la propia actora quien introdujo en su escrito de demanda el hecho sentenciado, sin acompañar prueba alguna para acreditarlo.

Continúa diciendo que, contrariamente a lo sostenido en la sentencia, los testigos solo refirieron lo que esta última les relató, sin haber percibido personalmente el supuesto episodio. Destaca que tales declaraciones constituyen testimonios de oídas, de nulo valor procesal.

Afirma que arribar a conclusiones sin pruebas implica una violación del principio de inocencia procesal, imputando a un tercero un hecho sobre el cual no existe evidencia alguna en el expediente. Critica, además, la actitud del juez de grado quien, según expresa, se mostró rígido al desestimar que la actora hubiera perturbado el ambiente laboral con expresiones soeces, pero flexible al sostener la verosimilitud de un hecho de mayor gravedad, pese a la inexistencia de prueba directa.

Remarca que el propio testigo <Persona 14> manifestó textualmente que no percibió nada, ni auditiva ni visualmente, limitándose a explicar las características de su lugar de trabajo. Asimismo, refiere que el juez fraccionó indebidamente la testimonial, extrayendo de ella fragmentos aislados y fuera de contexto para fundar su conclusión.

Destaca también que de la declaración de <Persona 10>, surge que la actora lo contactó el 16 de mayo para hablar “en confianza” de algo que hace días venía “masticando”, y que en esa llamada telefónica le relató lo sucedido en el programa “Si nos dejan”. Pone de resalto que la actora sostuvo que el hecho ocurrió el 18 de mayo, por lo que es imposible que se lo haya contado dos días antes, lo que revela que el relato fue premeditado.

Expresa que la empresa recabó las versiones de los empleados y que los propios testigos así lo indican, y en tanto nadie vio ni escuchó nada que haga presumir la verosimilitud del evento, es que se convocó a la reunión con el objeto de conocer las versiones.

Dice que “de haber sido cierto” la empresa hubiera actuado con mayor rigidez, pero ninguna prueba indicaba ni indica que ello haya realmente ocurrido.

Aclara que la empresa realizó capacitaciones en los términos de la ley 27.499, aun cuando no son obligatorias en el ámbito privado.

Reitera que nunca se utilizó el argumento del acoso como causal del despido, sino como un antecedente demostrativo de que la actora afectaba el clima laboral y no sostenía con pruebas sus dichos.

3.3) Arbitrariedad de la sentencia.

Como tercer agravio, la demandada cuestiona el rechazo de la segunda causal de despido, expresando que sobran pruebas en el expediente sobre los incumplimientos de la actora, no solo las testimoniales sino también la documental (nota de <Persona 19> y <Persona 15>).

Destaca que este último reconoció en su escrito que, a pedido de la actora, aceptó grabar los anuncios nuevos y pegarlos con los del día anterior, agregando que lo hizo por ayudarla sin consultar previamente al departamento de programación, y pidió disculpas por la falta cometida y dijo que no se volvería a repetir.

Dice que es claro que la actora incumplía sus funciones y no reparaba en extender los efectos de su conducta a sus propios compañeros.

Indica que frente a un mismo incumplimiento, un trabajador –<Persona 15>- reconoció la falta y pidió disculpas, en cambio <Persona 20> no lo niega, pero insiste en que su conducta no es reprochable. Refiere que no hay posibilidad de lograr entenderse con quien falta a la verdad y no está dispuesto a revisar su conducta.

Aduce que si bien la intimación previa resulta requisito fundamental en determinados supuestos, no siempre es obligatoria para despedir a un trabajador cuando se trata de una injuria relevante.

Sostiene que, en el caso, existió un pedido de descargo previo, en el cual la actora faltó a la verdad sobre los hechos imputados, lo que torna en un mero rigor formal exigir una intimación a modificar una conducta que ni siquiera fue reconocida.

3.4) Falta de valoración de los testigos de la actora de acuerdo a la sana crítica.

Por último, la recurrente esgrime que las declaraciones de los testigos de la actora no fueron apreciadas conforme a las reglas de la sana crítica.

Expresa que la declaración de la Sra. <Persona 11> debe evaluarse con gran detenimiento por su animosidad contra la firma demandada, al encontrarse la testigo comprendida dentro de las generales de la ley. Sostiene que debió ser relevada de la posibilidad de prestar declaración.

Manifiesta que la relación de amistad íntima entre esa testigo y la actora no sólo surge del propio relato de <Persona 11>, sino también de las fotografías acompañadas por su parte, además de tener juicio contra la demandada junto con su compañero <Persona 18>.

Dice que el testigo <Persona 18> también es amigo de la actora conforme resulta de las fotografías certificadas acompañadas, y que si bien, al contestar por las generales de la ley, negó ser amigo de la actora, seguidamente admitió haber tenido discusiones con ella por cuestiones de amistad y formas de ver la vida. Dice que tampoco este testigo aportó material relevante.

4. Tratamiento de los agravios.

De la reseña se desprende que la cuestión a determinar es si la demandada logró acreditar las causales injuriantes invocadas en la decisión rupturista y, en caso afirmativo, si aquella se encontró o no justificada frente a la conducta endilgada a la actora.

Cabe recordar aquí que la injuria laboral que habilita el despido con causa (en forma directa o indirecta) se halla siempre sujeta a revisión y valoración judicial y que la calificación que hagan las partes del conflicto es relativa, porque siempre será el juez quien deberá calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en el otro (mi voto en SDL N° 14/2021, SDL Nº 40/2022, SDL 46/2023 y SDL 77/2023).

Para decirlo más claramente, habrá denuncia directa o indirecta por justa causa cuando el Magistrado que entienda en la causa concluya que la parte contractualmente ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente a un incumplimiento contractual constitutivo de una injuria (conf. Raúl Horacio Ojeda, Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada. 2da. Ed. actualizada, Ed. Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, T. III, pág. 342).

Asimismo, corresponde tener presente que la injuria laboral consiste en un acto contra el derecho de otro y que para que ese obrar contrario a derecho constituya una justa causa de despido debe tener cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT y su valoración debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (conf. Sup. Corte Bs. As., 03/11/2004 - Aubalat, José J. v. Subira, Ángel M.s/despido, etc., en Juba sum. B49551).

Del intercambio epistolar entre las partes surge que la empleadora, en fecha 28/05/2019, despidió a <Persona 8> por “pérdida de confianza”, con sustento en las siguientes circunstancias fácticas:

1) Utilización de un lenguaje y palabras soeces reproducidas a un compañero de trabajo -<Persona 10>- que perturbaron seriamente la vida y convivencia en comunidad laboral, agravado por “el hecho de que sus manifestaciones y principalmente las consecuencias del incidente tomaron estado público, dentro de la esfera laboral, y fuera también de ella”.

Se añadió que no era la primera oportunidad en la que incurrió en manifestaciones que alteraban fuertemente el clima de trabajo, mencionando la presentación escrita realizada a la gerencia respecto de un compañero de trabajo acaecida en el mes de Mayo del año 2018 (respecto de A.R) que obligó a la empleadora a tomar medidas preventivas, y posteriormente la actora no realizó las presentaciones judiciales que correspondían al caso. Asimismo, que en las semanas subsiguientes tampoco concurrió a prestar funciones en el programa "<Persona 25>" (antecedentes que han sido evaluados).

2) Que el 13/05/2019 se le requirió un descargo sobre las quejas de un cliente del programa "<Persona 27>" grabado por la trabajadora, como parte de las tareas a su cargo, queja fundada en que se solicitó la publicación de un aviso de venta y se publicó erróneamente el número de teléfono de dicho cliente. Frente a la modificación del aviso, el mismo salió al aire nuevamente con el error inicial. Esos hechos motivaron el inicio de las gestiones administrativas (y disciplinarias) tendientes a comprender los motivos del incumplimiento laboral, arrojando como conclusión que la trabajadora incumplió sus funciones y desobedeció las órdenes de la empresa, omitiendo grabar diariamente los mensajes del día anterior. Es decir, que en lugar de proceder a la lectura de los mensajes en forma diaria (para lo cual fue contratada dada su función de locutora), se limitaba a tomar las grabaciones de programaciones anteriores y agregar los mensajes que la trabajadora reputaba como nuevos. Que en su descargo la trabajadora dijo que se trataba de un error y ello no se condice y es contradictorio con los dichos del operador <Persona 15>.

Se agregó que tal comportamiento afectó claramente el poder de dirección del empleador lo que, a su vez, constituye un incumplimiento al deber de obediencia del art. 86 LCT, así como un claro daño a la empresa, tanto en su imagen institucional por el desprestigio, como así también en términos económicos, generando una responsabilidad por "culpa grave" imputable a la actora y comprobada por la empleadora con los alcances del art. 87 LCT.

Culminó la misiva afirmando que el incumplimiento de las obligaciones a cargo de <Persona 8> trasgredió el principio de buena fe y la conducta exigible al trabajador en la prestación de sus funciones conforme a patrones de honestidad, lo cual generaba dudas a la empresa sobre la lealtad o fidelidad de la trabajadora, motivo por el cual se decidió la extinción del vínculo laboral por "pérdida de confianza".

La actora, mediante telegrama de fecha 07/06/2019, rechazó el despido, manifestando que las causales esgrimidas, analizadas conjuntamente o en forma separada, no constituyen injuria suficiente para despedirla.

Refirió que resulta tan poco atendible como en una discusión entre compañeros -donde fue víctima por haber sido acusada de mitómana siendo conocido en la empresa que es diabética insulino-dependiente- se intenta hacerla responsable de una situación tan censurable como es un abuso sexual del cual resultó víctima por parte de <Persona 16> o

se la acusa de haber recibido quejas de un cliente por su accionar, sin establecer claramente a quién o a qué aviso se refiere.

Dijo que los dichos vertidos por empleadora en su misiva, además de lamentables, la victimizaba nuevamente, discriminándola por su enfermedad y por haber sido víctima de un abuso sexual. Añadió, con relación a no haber concurrido a prestar funciones al programa "<Persona 25>", que fue la propia empleadora quien le envió un mensaje de audio diciéndole textualmente *"...no te preocupes, estas relevada absolutamente de todas las guardias y de las horas extras también porque me da vergüenza que no asumas adultamente esta situación, no por <Persona 16>, por la empresa, vergüenza, toda la radio hablando de que si te tocaron, si no te tocaron, de donde te tocaron porque toda la radio... te deshonra a vos como mujer y lo deshonra a <Persona 16> por las acusaciones..., no te preocupes, estas relevada absolutamente de todas las guardias y también de las horas extras...*".

Por otro lado, invocó que se violó su derecho de defensa al haberse agregado en la misiva del despido y acta notarial cuestiones no vertidas en los pedidos de descargo, tales como "*lenguaje y palabras soece*s", "*omitir grabar diariamente los mensajes que salían al aire en el programa "<Persona 26> y en lugar de ello le solicitaba al operador "pegar" los mensajes del día anterior*….", mencionando asimismo audios que no fueron referidos en el pedido de descargo y sin precisar los perjuicios sobre los cuales se la hace responsable, todo ello sumado a que se vio obligada a contestar el pedido de descargo en base a suposiciones por no mencionar a qué aviso o cliente taxativamente se refería.

Indicó que la conducta de la patronal resultaba ajena a la buena fe que debe primar en la relación laboral, excediéndose sobradamente la facultad disciplinaria por aplicar la sanción más grave prevista en la LCT.

Finalmente, refirió que si su desempeño le generaba dudas a la empleadora, es claro que esta última no tenía certezas respecto de su lealtad o fidelidad, por lo que es aplicable el art. 9 LCT.

Hasta aquí, los términos bajo los cuales se trabó el conflicto en sede extrajudicial. Ahora bien, he señalado con anterioridad que para tener por configurada la "pérdida de confianza" habilitante del despido, la empleadora debe acreditar los hechos objetivos invocados en la comunicación y luego, una vez probados estos hechos, el juez debe evaluar si los mismos son hábiles para producir la "pérdida de confianza" en el ánimo del empleador y disponer, consecuentemente, que el despido se ajustó a derecho (mi voto SDL N° 99/18 y SDL 41/2021, sala A).

Pues bien, con relación a la primer hecho imputado -expresión con lenguaje y palabras soeces a <Persona 10> con consecuente perturbación en el ambiente laboral- acuerdo con el Juez de primera instancia en que no se encuentra acreditado.

Sobre dicha circunstancia fáctica la única prueba aportada fue la declaración del propio <Persona 10>, la cual no es suficiente para acreditar que <Persona 8> se dirigió hacia el nombrado con un lenguaje inapropiado y, menos aún, que a raíz de ello y por culpa de la actora, se generara perturbación del ambiente laboral.

En efecto, el testigo manifestó haber tenido una "conversación desagradable" con la actora a raíz de una serie de irregularidades en el cumplimiento de las tareas que le fueron designadas y luego dijo:: "*La cuestión es que esto desembocó en la situación desagradable días después de que yo me quedo con la sensación de que me mintió y que la situación de salud era la excusa, de que me había mentido y lo comento eso en la intimidad del estudio en donde estaba con un grupo de compañeros con los que hacía un programa, <Persona 13>, <Persona 6>, <Persona 17> y la productora <Persona 12> y a su vez reflexioné sobre hasta qué punto la gente con tal de no trabajar es capaz de usar su salud como excusa. Minutos después recibo un mensaje de <Persona 8> en mi celular increpándome con mis dichos en esa conversación. Todo esto fue en enero o febrero de 2019. Ella me hace esta comunicación que refleja punto por punto mis apreciaciones, por lo que creo y después ella me confirmó, que tenía un audio mío diciendo esas cosas, sembrando la duda sobre quien pasó ese audio o en qué momento se había grabado y que fue un audio de la radio también habrían escuchado. Yo no sé si esto sucedió, aunque ello me lo dijo. Mi respuesta fue, yo te dije personalmente todo lo que te tenía que decir en la extensa conversación. Lo demás son chismes o problemas de pasillo que vos evaluarás porqué te llegan o porqué reaccionas allí. Después todo el mundo estaba enterado de que yo había hablado mal de ella. Y eso no solo pasó conmigo sino que esa forma de comentar esas cosas en el pasillo generando bandos que se ponían de un lado o del otro, era una forma de ella de conducirse habitualmente. Para mí esto no tuvo más derivaciones, pero quedó instalado un clima muy incómodo"*.

De lo transcripto no puedo tener por cierto que la actora haya utilizado un lenguaje o palabras soeces hacia el testigo, sino que este último declaró haberse sentido incómodo con la conversación que tuvo con <Persona 8> —calificando esa charla como desagradable— y que la actora lo increpó por los dichos expresados en una conversación con otros compañeros de trabajo. Ahora bien, esta última manifestación no implicó que el testigo haya declarado que <Persona 8> lo haya insultado o utilizado "palabras soeces".

Tampoco encuentro probada la aludida perturbación del ambiente laboral por el accionar de la actora. En primer lugar, porque de la declaración del propio <Persona 10> surge que fue él quien comentó la conversación que mantuvo con <Persona 8>, manifestándoles que esta última le había mentido y había usado su estado de salud como excusa.

Asimismo, con las declaraciones de los testigos restantes (todos ellos compañeros de trabajo) tengo únicamente probado que <Persona 10> tenía un mal concepto sobre el desempeño laboral de la actora.

La testigo <Persona 12>, al ser consultada sobre la relación que mantenía <Persona 8> con sus compañeros, manifestó saber que hubo un entredicho con <Persona 10> expresando "*Lo sé por escucharlo a <Persona 10> hablar mal de ella. Lo escuché diciendo que era una vaga y que estaba inventando una enfermedad, que metía excusas para no trabajar. <Persona 10> es el encargado del área de programación de la radio*" (ver hojas 47/48 respuesta a la cuarta pregunta).

Las testigos ofrecidas por la demandada <Persona 9> (hoja 53) y <Persona 5> (hojas 56/57) tampoco precisaron sobre el conflicto entre <Persona 8> y <Persona 10>. <Persona 9> declaró no haberse enterado de los dichos de <Persona 10> hacia <Persona 8> (respuesta a la tercera pregunta). <Persona 5>, por su lado, manifestó haberse enterado de ese conflicto "por radio pasillo", agregando "*Se decía que él comentaba que <Persona 8> no cumplía con lo que se solicitaba*" (respuesta a la tercer pregunta).

De tal modo, tampoco puedo tener por probado que la actora haya perturbado "seriamente la vida y convivencia en comunidad laboral" como sostuvo la empleadora en su telegrama de despido.

Por otro lado, debo decir, que invocar como antecedente en contra de la trabajadora una denuncia de situación de acoso sexual dentro del ámbito laboral, por la circunstancia de que no se probó el hecho ni se hizo la denuncia judicial, es inadmisible.

Preciso que no corresponde aquí esclarecer si dicho hecho se encuentra o no probado, en tanto es claro que la trabajadora, luego de denunciarlo a la gerencia para pedir medidas de prevención, investigación y/o sanción, no encontró una respuesta adecuada en la empleadora y decidió no denunciar judicialmente. La decisión de denunciar en sede judicial un hecho de estas características atañe a la libre determinación de la persona, a su esfera íntima, y puede obedecer a las más variadas y válidas circunstancias de su sentir y pensar, que NO deben ser juzgadas.

Asimismo, es sabido que la prueba del acoso sexual es una de las más difíciles, ya que siempre o casi siempre ocurre cuando la víctima se encuentra sola, sin presencia de terceras personas o testigos, razón por la cual no es razonable exigir prueba directa. Esta dificultad probatoria es, muchas veces, una de las principales causas por las cuales las víctimas deciden no denunciar, para no ser revictimizadas en el contacto con el sistema judicial.

Lo que sí es enteramente reprochable es que la empleadora utilice la falta de denuncia o de prueba del acoso sexual como un antecedente en contra de la trabajadora, presumiendo una especie de "falsa denuncia". Ello implica un trato indigno y una nueva forma de violencia y discriminación en el ámbito laboral, ahora por parte de la empleadora, que

revictimiza a la mujer trabajadora y se halla en pugna con todo el bloque de convencionalidad, constitucionalidad y legalidad de protección integral de la mujer contra toda forma de violencia, en este caso, laboral, sexual, institucional y simbólica (CEDAW, Belém do Pará, Conv. 190 OIT y su Recomendación nro. 206, arts. 75 inc. 22 y 23 CN; ley nacional 26.485 y ley provincial XV Nro. 26, arts. 17, 17 bis, 62,63, 70,72 y 75 LCT).

También resultó absolutamente contrario a las buenas prácticas empresariales en los casos de acoso en el ámbito laboral, que se le haya requerido <Persona 8> que asista a "*una reunión en la gerencia,* con la presencia del denunciado*, con la finalidad de enfrentar las posturas contradictorias*" (segundo párrafo de la contestación de demanda ID 285876).

Respecto a la ausencia de <Persona 21> en las semanas subsiguientes a la denuncia por el acoso sexual, invocada también en la misiva del despido, tal como lo puso de resalto el Juez de primera instancia, no hubo intimación alguna previa, de modo que tampoco puede ser considerado. Más bien, resulta creíble la versión de la actora, en el sentido de que su ausencia se debió a la indebida reacción de la empleadora frente al abuso denunciado y la comunicación recibida por la gerencia de que la "relevaban de las guardias y las horas extras".

La segunda causal endilgada por la empleadora consistió en haber recibido quejas referidas por un cliente del programa "<Persona 27>", en la cual se publicó erróneamente su teléfono y que, frente a la modificación del aviso, este volvió a salir al aire con el error inicial, de lo cual se desprendería que la actora omitía grabar diariamente los mensajes que salían al aire generando un "claro daño a la empresa" en su imagen institucional y en términos económicos.

Para probar la referida causal la demandada ofreció la declaración de los testigos <Persona 10>, <Persona 9> y <Persona 5>.

En lo pertinente, el testigo <Persona 10> expresó que el programa "<Persona 28>" habitualmente se hace en vivo, pero seguidamente expresó "*que por cuestiones de programación, a veces se hace grabado. Se lo hace todos los días porque ingresan avisos todos los días y otros dejan de salir*". También expuso que "*Confiamos que se estaba realizando, pero ante el reclamo de un usuario que había contratado la publicación de la venta de un auto y que al otro día había hecho una modificación, el aviso salió por varios días idéntico al del día en que lo había publicado. Nosotros empezamos a rastrear cual podía haber sido el inconveniente y cuando empezamos a chequear las grabaciones fue que Karina en vez de grabar el programa entero cada día, solo grababa los clasificados que ella consideraba que eran nuevos y los pegaba a ediciones grabadas con anterioridad. Entonces por un programa de media hora, ella grababa con suerte cinco minutos. Solo los mensajes nuevos. Esa modalidad no estaba contemplada de ninguna manera…"*.

La testigo <Persona 9> (compañera locutora de la actora) declaró que, por instrucciones de la empresa, se grababan todos los días los mensajes que se publicaban en el programa y que ello se justificaba porque ante cualquier error que pudiera cometer la declarante, se comprometía al operador que es el que tiene que poner al aire ese espacio durante toda la semana.

<Persona 5>, empleada administrativa de la demandada, también expresó que se tomaba nota de los mensajes a publicarse en el programa en una planilla que se le da a la locutora designada, luego se graban desde el comienzo y todos los días, remarcando que esto era "*lo más importante porque cambian día a día porque ya no tendrían vigencia*". Esta testigo también refirió que <Persona 8>, en vez de grabarlos diariamente, solo grababa un par de los nuevos para que el operador los editara y que surgieron inconvenientes porque no era como se debía hacer, indicando que la gente llamaba para reclamar porque su mensaje no salía o que ya había caducado y seguía saliendo.

Tras valorar esa prueba testimonial según la regla de la sana crítica judicial (art. 390 del CPCC), únicamente puedo tener por probado que, en alguna ocasión, <Persona 8> omitió realizar la grabación diaria de los mensajes o su corrección, que se reproducían en el programa "<Persona 27>", conforme era la instrucción de la empresa.

Sin embargo, la demandada no identificó nunca, ni en el pedido de descargo, ni al comunicar el despido y tampoco en esta sede, el cliente que supuestamente se quejó del error en el mensaje publicitario. Mucho menos acreditó el "claro daño" que dice haber sufrido en su imagen institucional y en su economía, lo que se encontraba a su cargo (conf. art. 381 CPCC), quedando así como una mera afirmación dogmática.

No obstante ello, considero que aquella falta en sus tareas no justificaba de ningún modo el despido por pérdida de confianza, máxime teniendo en cuenta la inexistencia de sanciones previas.

Es que en los casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudirse, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no directamente a la disolución del contrato de trabajo (Sala A de esta Cámara de Apelaciones en SDL 33/2020 y SDL 40/2022, con cita a CNAT, Sala II, 27-9-95,T. y S.S. 1996-94, citado en Revista de Derecho Laboral, 2011-1, Ed. Rubinzal Culzoni, pág. 149).

Por todo lo expuesto, considero que no se encuentra justificada en modo alguno la decisión rupturista, por falta de prueba del primer hecho e insuficiencia del segundo, por lo que propicio al Acuerdo el rechazo de los agravios en tratamiento.

5. <u>Conclusión</u>: Por los fundamentos dados, considero que la sentencia apelada debe ser confirmada, con costas a la apelante vencida (conf. arts. 57 de la Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC).

Finalmente, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, propongo que los honorarios de la letrada apoderada y letrado apoderado de la actora, <Persona 3> y <Persona 4> se regulen, en conjunto, en el 5,85% y los del letrado patrocinante de la demandada, <Persona 7>, en el 3,15%, en ambos casos, sobre el monto del proceso, con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

--Termino mi intervención, entonces, pronunciándome en la presente cuestión POR LA AFIRMATIVA.

I. <u>A LA PRIMERA CUESTIÓN</u>, el Dr. Peral dijo:

1) El pronunciamiento apelado y los agravios expresados por la demandada, se encuentran debidamente reseñados por la Dra. Cordón Ferrando en los puntos 1, 2, 3 (apartados 3.1, 3.2, 3.3 y 3.4) de su voto, a los que me remito para evitar para innecesarias reiteraciones (conf. art. 2 ley V N° 203).

2) En cuanto a la solución del caso, conforme lo establecido en el art. 3 de ley V N° 203, dejo constancia que comparto y coincido totalmente con los fundamentos -de hecho y de derecho- expuestos en el considerando 4 y con las conclusiones expresadas en el considerando 5 del voto emitido por la Dra. Cordón Ferrando.

Conforme dicha coincidencia, puntualizo que el recurso de la demandada no puede prosperar dado que de las constancias de la causa el despido de la actora no surge justificado. Ello es así, ya que en autos no se probó que haya utilizado lenguaje y palabras soeces con un compañero de trabajo ni que haya perturbado la vida y convivencia laboral, como alegó la empleadora al despedirla, y por ser un incumplimiento de menor entidad, que no puede ser considerado como causa de despido por pérdida de confianza, la posible omisión en la grabación o en la corrección de mensajes de clientes.

3) Por lo indicado y puntualizado en el apartado precedente, al igual que la colega que me precedió en el voto, propongo al Acuerdo el rechazo de los agravios articulados por la demandada y que la sentencia recurrida sea confirmada, con costas a la demandada recurrente vencida (conf. arts. arts. 57 de la Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC).

En cuanto a los honorarios profesionales, teniendo en cuenta el mérito, extensión y resultado de las tareas, coincido en regular los de segunda instancia, a los letrados de la actora, <Persona 3> y <Persona 4>, en conjunto, en el 5,85% y los del letrado de la demandada, <Persona 7>, en el 3,15%, en ambos casos, sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

Por lo expresado, a la primera cuestión me expido POR LA AFIRMATIVA.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde: A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

--B) IMPONER las costas de la alzada a la recurrente vencida (conf. art. 57 Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC), regulando los honorarios de la <Persona 3> y del <Persona 4>, en conjunto, en el 5,85% y los del <Persona 7> en el 3,15%, en ambos casos, sobre el monto del proceso, con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4). C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

II. A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo Fernando Peral expuso:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde: A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

--B) IMPONER las costas de la alzada a la recurrente vencida (conf. art. 57 Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC), regulando los honorarios de la <Persona 3> y del <Persona 4>, en conjunto, en el 5,85% y los del <Persona 7> en el 3,15%, en ambos casos, sobre el monto del proceso, con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4). C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la “Sala1” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

--B) IMPONER las costas de la alzada a la recurrente vencida (conf. art. 57 Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC), regulando los honorarios de la <Persona 3> y del <Persona 4>, en conjunto, en el 5,85% y los del <Persona 7> en el 3,15%, en ambos casos, sobre el monto del proceso, con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Suscripta digitalmente por la Jueza y el Juez de Cámara:

- Dra. <Persona 1> (Presidenta)

- Dr. <Persona 2>

Registrada como Sentencia Definitiva N° __14__/2025 - SDL.

- Dra. Gisel Ximena AVENDAÑO SANCHA (Secretaria de Cámara Subrogante).