----En la ciudad de Trelew, a los días de agosto del año dos mil dieciséis, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de esta ciudad, con la Presidencia del Dr. Sergio Rubén Lucero y presencia de los Sres. Jueces del Cuerpo Dres. Raúl Adrián Vergara y Aldo Luis De Cunto, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“M., L. C. c/ C. C. S.A. s/ Cobro de Haberes e Indemnización de Ley” (Expte. N° 325 – Año 2016 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, y SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado a fs. 347.----------

----**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. De Cunto dijo:----------

----Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada a fs. 327, en contra del pronunciamiento definitivo dictado en autos a fs. 314/324, por el cual se hace lugar a la demanda entablada por L. C. M. contra C. C. S.A., condenando a esta última a que abone al actor, en el plazo de diez días, la suma de $ 145.356,73, con más intereses y costas.----------

---A fs. 328 se concede el recurso, a fs. 331/337 obra la expresión de agravios de la demandada, de la cual se confiere traslado a fs. 338, el que fuera contestado por la actora a fs. 339/342. ----------

----I.- Haré una breve reseña de los agravios expuestos y de la respuesta a los mismos, a fin de delimitar el “thema decidendum” de la facultad revisora de esta Alzada. ----------

----1) La accionada, luego de efectuar una síntesis de los fundamentos de la sentencia, enumera tres agravios. En el primero entiende que el juez efectúa una presunción absurda, arbitraria e injusta al afirmar que la actora recibió maltrato por parte de C. en el ámbito laboral. Cita jurisprudencia del Superior Tribunal relativa a la aplicación de las presunciones. Agrega que el sentenciante reconoce que no se produjo prueba directa de que la actora hubiera sufrido maltrato en el ámbito del trabajo, pero luego afirma que cuando se ejerce violencia fuera del ámbito laboral, resulta razonable que dicha situación se traslade a dicho ámbito. Considera que el juez realizó así una deducción abstracta y general sin ningún fundamento. Asimismo destaca que, a pesar de que se admitió que la accionada no recibió comunicación formal del reclamo, se afirmó que estaba en conocimiento de la situación, lo cual tampoco puede inferirse de los cambios de turnos. Sobre este punto refiere que se ha acreditado que la actora prácticamente no compartió horario de trabajo con C., enervándose así toda posibilidad de acoso laboral horizontal. Añade que la contraria no consiguió que los testigos declararan en el sentido de que existió maltrato de C. hacia ella en el ámbito laboral, que se demostró que la actora jamás denunció ni reclamó por maltratos recibidos en ese ámbito, que el juez no

consideró el informe pericial psicológico del que se desprende que la actora no pudo escindir su vida social y afectiva de la laboral, así como que desmereció testimonios pertinentes sin fundamento alguno. Ratifica que ni por presunción se ha demostrado que C. maltrató a la actora dentro del ámbito laboral por lo que su parte no tuvo oportunidad de disuadir lo que no existió. Alude que la única referencia a un comentario aislado y frágil sobre el episodio de las fotos de la actora, fue incorporado por el testigo S., sin que existan pruebas de que se hayan difundido dichas imágenes en el ámbito de trabajo, a pesar de lo cual el juez realizó una interpretación multiplicadora del citado episodio. Finaliza, volviendo a citar jurisprudencia relativa a las presunciones, esta vez de las Salas de esta Cámara.-----Como segunda queja, objeta el tratamiento que se confirió en el fallo a la comunicación de despido indirecto sin previa intimación ni apercibimiento en una sola pieza postal. Considera que el “a quo” se desdice en este aspecto, ya que sostuvo que ante el supuesto de acoso laboral permanente debe intimarse al empleador para que modifique estas condiciones, lo que no ocurrió en la especie. Sin embargo al referirse a la gravedad de la difusión de las fotos, aseveró abruptamente que en ello no hay prevención posible. Al respecto destaca que la empleadora no difundió, no promovió, ni consintió la difusión de las fotos, ya que se probó que dicha difusión fue en una página de internet y en asados de compañeros de trabajo. Añade que el juez no identifica a quienes, supuestamente difundieron dichas fotos en el ámbito de trabajo. Asimismo sostiene que la actora se dio por despedida un mes después de la publicación de dichas fotos, por lo que pudo haber efectuado una intimación previa al distracto.----------En tercer y último lugar, y como consecuencia lógica de la inexistencia de la relación de causalidad, entiende claramente improcedente el reconocimiento del daño moral, ya que no hay responsabilidad de su parte, más aun cuando se trataría de una responsabilidad refleja por culpa del dependiente, sobre cuya normativa en el art. 1113 del C. Civil, se refiere. Agrega que, al no haberse probado que C. hubiera maltratado a la actora en el ámbito laboral, no se acreditó dicha responsabilidad.

Efectúa el petitorio de estilo.----------

---2) La accionante contesta las quejas, y respecto de la primera señala que el juez tuvo por acreditado el maltrato inferido por C. a su parte en el ámbito de trabajo a partir de la declaración de la testigo V., por lo que disiente con la apelante respecto a que no hay prueba directa del maltrato, dado que M. le contó a la testigo que C. la maltrataba en el ámbito laboral. Agrega que el maltrato también resulta probado con la declaración del testigo B. P.. Refiere que esta prueba permite inferir, que si existe violencia de género fuera del ámbito laboral, que si estas dos personas trabajan juntas y que el hombre es el jefe de la mujer, dicha violencia también se da en el ámbito de trabajo. Es así que entiende que el juez no realizó una deducción abstracta y general, lo que se refuerza con el reconocimiento de la empleadora de que, como consecuencia del conflicto de la actora con su pareja, tomó la determinación de no hacerlos coincidir en los horarios

laborales. Al respecto vuelve a hacer referencia a declaraciones testimoniales, señalando que está probada la violencia física y psicológica recibida por la actora, lo que se acentuaba por cuanto a veces no se le hacía lugar al cambio de horario que solicitaba. ----------En cuanto al segundo agravio, considera que ha quedado demostrado que las fotos de carácter íntimo de la actora fueron vistas y circularon en el ámbito del casino, haciendo referencia concreta a la declaración de los testigos S. y B. P.. Por ello, continúa diciendo, al haberse probado que las fotos de la actora desnuda circularon y eran conocidas por los empleados, jefes y hasta transeúntes del casino, dada la gravedad de los hechos de las acciones de tales empleados, el daño ya estaba producido y era irreversible, no siendo necesaria ninguna intimación previa atento a que el vínculo laboral no podía seguir desarrollándose.----------

---Finalmente señala, en cuanto al tercer agravio, que dado que se demostró que los jefes de la accionante conocían y se pasaban las referidas fotos, así como que el gerente sabía de la situación de violencia de género que padecía la actora, es claro que la empleadora resulta responsable por el daño moral experimentado, en atención al accionar culpable de sus dependientes. Efectúa el petitorio de estilo. ----------

----II.- Delimitada la materia sobre la cual habrá de ejercer este Cuerpo la facultad revisora, me adentraré en el tratamiento de los agravios reseñados, para lo cual seguiré el orden en el que fueran expuestos.----------

---1) El primer agravio de la apelante radica, sustancialmente, en que el juez de grado tuvo por acreditado que C., compañero de trabajo de la actora y con quien mantenía una relación afectiva, ejerció actos de acoso laboral y maltrato hacia la misma en el ámbito laboral, por cuanto aduce que ello, en todo caso sucedió fuera del espacio de trabajo y por ende del alcance de su competencia. Concretamente critica que el sentenciante dedujera, sin fundamento, que si existió maltrato en el ámbito extralaboral, también existió en el de trabajo, dado que no existen indicios que pudiera cimentar presunciones válidas para ello (ver fs. 332 vta./335 vta.). Al respecto comenzaré por señalar que, en la demanda, la actora invocó que los maltratos psicofísicos, que recibió de C., trascendieron el ámbito privado y se exteriorizaron en el laboral, lo que entiende acreditado con las denuncias y certificados médicos que obran en su legajo, amén de que ello era de público conocimiento. Imputa a la empleadora una conducta displicente frente a estos hechos (ver fs. 03 vta./04). Por su parte la demandada, niega tales denuncias y señala que no se ha percibido el maltrato que alega la actora (ver fs. 36 vta., pto. 2.2).----------

---Sobre el aspecto en cuestión, el juez de grado tuvo por probada la relación de pareja entre la actora y M. C., y luego de hacer referencia a las declaraciones testimoniales de B. P. y V. (ver sentencia a fs. 319, 1er. párrafo), señaló que de la causa no surge prueba directa que dentro del ámbito del trabajo haya habido maltrato por parte de C. a la actora (ver sentencia a fs. 319, 2do. párrafo). Sin embargo agregó *“En todo caso, lo que existen*

son indicios de que pudiese haber existido ese maltrato hacia la actora dentro del casino, indicios que están dados fundamentalmente por la violencia ejercida por C. fuera del ámbito laboral, como tengo por probado. Es que resulta razonable que si hay una relación en la que una de las partes ejerce tal grado de violencia respecto de la otra como surge de la causa, la misma se traslade a otros ámbitos como puede ser el lugar de trabajo. Así se ha dicho en relación a la existencia de problemas o conflictos de tipo interpersonal entre dos trabajadores "Se trata de otro de los posibles detonantes del mobbing…A menudo la existencia de problemas o conflictos de tipo interpersonal entre dos trabajadores de un mismo nivel jerárquico pueden estar generados en el ámbito estrictamente laboral, o fuera de él…ante la imposibilidad de resolver de manera adecuada y satisfactoria ese conflicto, éste irá incrementándose y puede encontrar en el mobbing una aparente "salida" o válvula de escape. La gravedad de la situación dependerá no solo de la personalidad del agresor y víctima, sino también de la capacidad de la organización para enfrentar los conflictos interpersonales en su seno. Generalmente, las organizaciones no cuentan con esquemas adecuados para la resolución de conflictos y en la mayor parte de los casos deciden mirar hacia otro lado…" (ver sentencia a fs. 319, tres últimos párrafos/vta., 1er. párrafo).----------

----------Es de señalar, respecto de esta argumentación del sentenciante, que sin apoyo en las pruebas citadas, efectúa una presunción con mero sustento en una cita doctrinaria, que, como tal, se refiere a una situación general y abstracta, sin referencia a los hechos acreditados en autos. Es de considerar asimismo que las declaraciones testimoniales citadas por el juzgador, de la de B. P. se desprende el ejercicio de maltrato físico y verbal hacia la actora fuera del ámbito laboral (ver fs. 135 vta., respuesta tercera), y en cuanto a V., quien expresó que la actora sufrió agresiones físicas y verbales en el lugar de trabajo, dice que lo sabe porque se lo contó M. (ver fs. 154, respuestas tercera y cuarta). Cabe destacar que en la comunicación de su despido indirecto, entre las causales, la actora adujo que C. le profería de modo sistemático, en el ámbito laboral, epítetos injuriosos e insultos que fueron escuchados por sus compañeros de trabajo (ver telegrama de fs. 19/21 de la documental reservada). Sin embargo, no existe prueba directa, de tales agresiones, como se lo admite en el decisorio. ----------

----Es de señalar que la presunción es la consecuencia de un silogismo, fundado en premisas, llamadas indicios, que se apoyan en hechos reales y probados, graves, precisos y concordantes, que nos llevan al convencimiento de que determinados hechos se produjeron de cierta manera, aunque no tengamos la totalidad de los elementos constitutivos de los hechos para dar el fundamento completo a nuestra elaboración. En todos los sistemas probatorios, existe un *iter,* un camino que recorrer, de modo que la prueba no es un elemento que se presenta estático, sino que es un elemento dinámico, que al finalizar el camino que le hemos asignado fija los hechos que consideramos

ocurridos como fundamento de la pretensión o de la defensa. En el presente caso estamos frente a una presunción judicial o humana, no legal, ya que la conclusión la pone el juez, considerando los indicios en virtud de las reglas de la sana crítica. Si se considera la prueba como un resultado, la presunción será una prueba, pero si la consideramos en su totalidad, la presunción es sólo una parte de una prueba. Es que en primer lugar aparece una serie de elementos o fuentes probatorias cuyo alcance aun desconocemos. Al recolectarlas y ordenarlas en función de la lógica de nuestra investigación observamos que ellas por sí mismas no pueden demostrar un hecho: son simples rastros, huellas, vestigios, circunstancias. Son fuentes recolectadas, el paso siguiente es adverarlas, es decir, mostrar su autenticidad, pero la adveración de fuentes probatorias de por sí no demuestra el hecho o los hechos del proceso, es necesario que esas fuentes tengan una completitividad que convenza objetivamente al espíritu sobre la ocurrencia y dirección de los hechos. El conjunto de esas fuentes probatorias ya demostradas por vía de los medios puede no alcanzar para formar la convicción que las reglas de la sana crítica requieren porque se encuentran incompletas, son fragmentarias, los enlaces de un conjunto de hechos o los enlaces temporales aparecen como insuficientes, o los medios no son reconocidos en su totalidad o en todos los casos por la jurisprudencia. Tenemos así una serie de fuentes demostradas que constituyen una serie de indicios, es decir, rastros, huellas, vestigios y circunstancias. Para poder armar una secuencia temporal elaborada mediante un silogismo, el conjunto de indicios, es decir de islas que tienen cierta proximidad entre sí mostrando en la elaboración mental la posibilidad de un continente sumergido, tiene que ser números; pero lo numeroso no necesariamente tiene que ser de cantidades astronómicas, sino que la cantidad tiene que constituir un número representativo suficiente que permita avizorar la conclusión sobre su existencia. De esta manera, estos indicios en su número adecuado de acuerdo con el hecho a reconstituir, tienen que ser graves, es decir que en su conjunto representen una probabilidad alta en cuanto a la posibilidad de que un hecho o un conjunto de ellos se manifieste en determinado sentido conforme con las reglas de la ciencia o de la experiencia. También deben ser precisos, es decir exactos, ciertos y determinados en cuanto apuntan a sostener la tesis que revela la presunción; es lo que en muchos supuestos se llama indicios unívocos, por oposición a indicios vagos o ambiguos. Y finalmente deben ser concordantes, lo que significa que tienen que estar enlazados en una secuencia por la cual cada uno sea el antecedente necesario del siguiente y lo apoye en la evolución de la inducción realizada, es decir que deben ser convergentes (conf. Falcón, Enrique M.: “Tratado de la prueba”, Ed. Astrea, 2003, T°2, págs. 452/458).----------En la especie, lo que debía probarse era la violencia física y psíquica que C. habría ejercido sobre la actora en el ámbito del trabajo, tal como M. lo adujo como causal del despido indirecto, a lo que agregó el conocimiento de la empleadora y su ulterior inacción. Sin embargo, ha

quedado plasmado en la sentencia que el testigo B. P. sabía de los hechos de violencia aducidos fuera del ámbito laboral, mientras que la testigo V. dijo conocer dicha circunstancia por dichos de la actora, tal como se expusiera más arriba. No obstante ello, el sentenciante razonó que existen indicios que pudieron haberse dado dichos actos de violencia en el ámbito del trabajo, apoyándose solamente en un argumento doctrinario, genérico y que describe una situación abstracta probable, relativa a que si existe una relación conflictiva entre dos personas que comparten el ámbito laboral, esta situación puede encontrar en el "mobbing" una válvula de escape, y de esa manera dicho conflicto se traslade al lugar de trabajo (ver sentencia a fs. 319, último párrafos/vta., 1er. párrafo). Como se aprecia la presunción se construyó, no en base a una serie de indicios graves, precisos y concordantes, sino en base a una opinión que revela que, de manera general, puede darse ese traslado del conflicto del ámbito extralaboral al laboral. ----------Es cierto que el juzgador, continuó argumentando, que *"Y sin perjuicio de ello, lo que sí tengo establecido, es que la demandada conocía esta situación por más que no existiera una comunicación formal de la actora dirigida a la empleadora en la que se lo hace saber expresamente. Pero la comunicación existió y es más, la empleadora tomó la medida de no hacer coincidir los horarios de trabajo de M. y C., como ella misma lo señala cuando contestó la demanda a fs. 37 vta. Es decir no hay otra explicación al distinto horario otorgado en la mayoría de los casos a M. y C., que la que se trate de una respuesta de la demandada ante el señalamiento de M. de la situación existente"* (ver sentencia a fs. 319 vta., 2do. a 4to. párrafos). Este argumento del juez también lo encuentro endeble y sin suficiente fundamento, dado que la circunstancia de que la empleadora hubiera concedido el cambio de horario a la actora, bien pudo haberse debido a que se conocía del conflicto extralaboral entre ella y C., pero no resulta un indicio suficiente para tener por acreditado que se estaba al tanto de que las agresiones aludidas se dieran en el ámbito laboral.----------

----2) Hasta aquí asiste razón a la recurrente en su crítica desplegada en el primer agravio. Sin embargo, en esta misma queja se alude a que el episodio de las fotos es incorporado solamente por el testigo S., mas no hay prueba de que se hubieran difundido dichas imágenes de la actora en el ámbito del trabajo. Nuevamente aquí la quejosa cuestiona el razonamiento del juzgador por considerar que extiende potencialmente a una difusión masiva lo que habría sido una escondida y aislada conducta que no le era dado a la demandada disuadir (ver fs. 334 vta., "in fine"/335, 1er. párrafo). La cuestión es relevante dado que otra de las causales por las que se dio por despedida la accionante, en tanto en la comunicación del despido indirecto se invocó como otro motivo, es que los superiores conocían la difusión de las fotos efectuada por C. entre los compañeros de trabajo y los mismos superiores (ver telegrama a fs. 50 de la documental reservada). Y sobre esta misma causal se explaya también la apelante en el segundo

agravio, cuando señala que su parte no difundió ni promovió, ni consintió la difusión de las fotos, lo que está probado con las declaraciones testimoniales, ya que la difusión fue en una página de internet y en “asados”, aclarando que una cosa es difundir y otra es comentarse discretamente entre pares. Es así que también se cuestiona que se imputara a la empleadora la difusión y publicación de fotos íntimas de la actora (ver fs. 336/vta., 1er. párrafo).----------Sobre esta causal de despido indirecto, el juez argumentó *“…lo que sí considero comprobado en el expediente, es que las fotos de la actora desnuda circularon, fueron vistas y comentadas en el ámbito del casino, inclusive por los jefes de M.. En primer lugar, hago mención a las actuaciones notariales acompañadas al expediente a fs. 11/12 d.r., las que considero válidas en razón de que los hechos de los que da cuenta una escribana pasaron ante sus sentidos…En esas comunicaciones, S.…le relata a M. que sus jefes se referían a dichas fotos, en forma pública, expresando uno su intención de verlas, y el otro diciéndole que luego se las daba para que las viera. Concretamente lo que dice el mensaje en la parte pertinente es: “…avisame lo antes posible así eliminamos las fotis (sic)…les está pasando las fotos por blutu (sic) a todos y vas a quedar re mal…tené mucho cuidado hay que sacarlas urgente, te paso otro dato B. andaba preguntando dónde las podía ver, y M. le decía después te las paso…”. Es decir B. y M., que se desempeñaban como J. de J., se refieren públicamente a dichas fotografías, sin que en realidad tenga mucha importancia para establecer responsabilidades que S. haya declarado, en un claro afán de no imputar a sus superiores…que lo hicieron fuera de la mesa de ruleta y que era en tono de broma, Lo cierto es que S. que dijo que él sabía que eso había sucedido porque “estaba pagando en esa mesa de ruleta”, lo escuchó como también lo podrían haber escuchado otros…Se comentaba en el descanso, lo hacían los compañeros…eran comentarios de compañeros…entraba al casino y lo primero que aparecía era ¿viste la foto de M.? Al casino van personas que según dicen tienen chicas que trabajan para ellos. Y entonces decían en tono de broma, ahora C. va a empezar a trabajar con éste o aquél. También el testigo S. B. P., dice que se enteró que habían “subido” fotos de C. en las que estaba sin ropa y que “esa foto tengo entendido que la tenían los jefes en sus teléfonos”, y los testigos citados de oficio…que declararon que también sabían de la existencia de las fotos”* (ver sentencia a fs.
320/vta.).----------
---La apelante aduce que el episodio de las fotos fue aislado y que la difusión de las mismas se dio fuera del ámbito del trabajo por lo que no le era dado impedir dicha circunstancia, a lo que agrega que quien incorpora dicho hecho es el testigo S.. Del razonamiento del juzgador, que fuera expuesto en el párrafo precedente, se desprende que no se basó sólo en la declaración de S.. Es de considerar que, en primer lugar, se parte del acta notarial de fs. 11/12 de la documental reservada, donde se da cuenta de los correos electrónicos enviados por S., compañero de trabajo de la actora, a esta

última. Es claro del tenor de los mismos que ha existido una difusión de fotos íntimas de la actora entre compañeros de trabajo y superiores de la misma, así como que existieron comentarios de los mismos denigrantes a la dignidad e intimidad de la actora. El citado testigo S. (ver declaración a fs. 172/173 vta.), si bien no resulta tan preciso en su declaración, da cuenta de los rumores y comentarios de compañeros de trabajo acerca de las citadas fotos durante una semana (ver fs. 172 vta., respuesta segunda), reconoce los correos electrónicos como los comentarios de los superiores B. y M., a los que adjudica un tono jocoso (ver fs. 172 vta./173, respuesta a segunda pregunta ampliatoria y a pregunta de oficio del juez). Es de destacar que en esta última respuesta, el testigo dice que entraba al casino y escuchaba comentarios sobre las fotos de la actora, así como que insinuaban en tono de broma que la misma iba a desempeñarse como trabajadora sexual. Esto evidencia que los comentarios maliciosos y procaces se realizaban en el ámbito del trabajo. A ello debe añadirse que el otro testigo citado por el juez, B. P. refiere que los empleados M. y B. le contaron que los jefes tenían esas fotos en sus celulares (ver fs. 135 vta., respuesta tercera). Y tales testigos aseveran que saben de las fotos por los compañeros de trabajo (ver fs. 276, respuesta tercera; y fs. 277, respuestas segunda y cuarta). Y en cuanto a la reticencia de estos testigos en involucrar en la difusión de las fotografías a los superiores, así como en desmentir a B. P. (ver fs. 276, respuesta segunda; fs. 276 vta., respuestas cuarta a séptima; y fs. 277, respuestas tercera, cuarta, séptima y octava), cabe resaltar que del careo que surge de las actas de fs. 284/288, el juez concluyó en la mayor credibilidad de B. P. dado que B. y M. continuaban siendo dependientes de la demandada (ver sentencia a fs. 320 vta. “in fine”/321, 1er. párrafo). Esto último no fue objeto de crítica en el agravio que se está examinando.----------De lo dicho cabe inferir que el juzgador dio relevancia a las declaraciones del citado B. P. y S., de las que resulta demostrada la circunstancia de la difusión de las fotos en cuestión entre compañeros y superiores de la actora, así como de los comentarios de los mismos en el ámbito de trabajo, los que aun cuando fueran efectuados en tono jocoso, resultaban denigrantes para la actora, haciendo mella en su ánimo y sentimientos. He de agregar, lo cual tampoco fue objeto de comentario por la recurrente, que el juez descartó que las declaraciones de M. y B. fuera creíbles (ver sentencia a fs. 321, 2do. párrafo). En síntesis, de todo lo expuesto encuentro plenamente acreditada la causal de despido indirecto aludida por la actora, en cuanto a que existió una difusión de fotografías íntimas suyas entre los compañeros y jefes de trabajo, así como que en el ambiente laboral se realizaban comentarios jocosos pero a la vez denigrantes respecto de su persona, sin que la empleadora tomara medidas disciplinarias al respecto. Es más, si tales medidas debían ser tomadas por los superiores de la actora, éstos, lejos de tomarlas, incurrieron en tales conductas denigratorias, por lo que debieron ser sujetos pasivos de las referidas medidas.----------A la luz de lo expuesto, propongo rechazar la queja en cuanto a que no se acreditó

debidamente la causal de distracto invocada por la actora en cuanto a la difusión de las fotografías mencionadas con las consecuencias indicadas más arriba. ----------3) En el segundo agravio, la apelante cuestiona el razonamiento del sentenciante en cuanto a que considera contradictorio que el juez entendiera que ante el supuesto de acoso laboral permanente debe intimarse al empleador para que modifique estas condiciones, pero asimismo consideró que la difusión de las imágenes de la actora habían producido un daño irreversible, por lo que no era necesaria ninguna intimación para hacer cesar ninguna conducta de la empleadora (ver fs. 336). Al respecto entiendo que la quejosa confunde las causales que motivaron el despido indirecto, y la consideración que hizo el juez respecto de la necesidad de una intimación previa para que la empleadora cese en su conducta. Sobre este punto, el razonamiento del juez fue el siguiente: *"…ante la entidad de los sucesos vinculados a la exhibición de la foto de la actora desnuda, el grado de difusión, que incluía a compañeros y jefes, la gravedad de las consecuencias y fundamentalmente porque el daño ya se había producido, y era irreversible, no era necesaria ninguna intimación previa para hacer cesar ninguna conducta de la demandada. Es que, justamente, la intimación se requiere cuando se trata de situaciones permanentes de acoso que se repiten y que el reclamo del trabajador pueda hacer lograr que la empresa esté en condiciones de hacer cesar, pero cuando en casos como éste en donde se difundieron imágenes de la empleada que dieron lugar situaciones en desmedro de su espíritu como las descritas en el expediente, ya no hay vuelta atrás. En concreto, se trata de una situación en la que el gravamen es tan grave que provoca que el vínculo laboral no se pueda seguir desarrollando"* (ver sentencia a fs. 321, 3er. y 4to. párrafos).----------Como se puede apreciar, el sentenciante consideró exigible la intimación previa a la empleadora a fin de que haga cesar las conductas de acoso laboral, causal que fue la que se tuvo por no acreditada, dado que no se probó que C. ejerciera actos de maltrato y violencia hacia la actora en el ámbito de trabajo. Pero, en relación a la causal de injuria laboral consistente en la difusión de las imágenes de la actora y los comentarios consecuentes realizados en el ámbito laboral, justamente el sentenciante adujo que el daño causado a la trabajadora, además de grave resultaba irreversible, por lo que no era necesaria intimación alguna. Es por ello que no hay contradicción alguna en la argumentación del juez. ----------En el mismo segundo agravio, más allá de que no resulta cabalmente planteado, la demandada parece objetar la oportunidad de la causal invocada para el despido indirecto, ello así por cuanto entiende que si la publicación de las fotografías se estima que ocurrió en septiembre de 2009, la actora se dio por despedida recién el 29 de octubre de ese año (ver fs. 336, final del primer párrafo). Esta cuestión se vincula con la oportunidad de la justa causa de despido indirecto invocada por la actora. Al respecto se ha sostenido que no lo dice la ley, ni lo dijo antes, pero la jurisprudencia fue siempre uniforme en requerir que el lapso que medie

entre la infracción al contrato y el despido sea breve, apenas el necesario para conocer la situación, evaluarla y obrar en consecuencia. Por eso se habla de contemporaneidad: la infracción debe ser grave y contemporánea. Claro está que el lapso depende de las circunstancias y que cabe admitir un tiempo para meditar la situación; no se requiere una inmediatez absoluta sino un ejercicio de la posibilidad rescisoria temporalmente prudente. Pero la demora debe ser “equitativa e inculpable” (conf. Ramírez Bosco, Luis E., en Rodríguez ManciniBarilaro: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Ed. La Ley, 2007, T° IV, pág. 295). En la especie, como lo señala la propia apelante, la actora se habría tomado un mes aproximadamente entre que sucedieron los hechos relativos a la difusión de las fotografías en cuestión y que tomara conocimiento de los comentarios ulteriores que se presumen posteriores, y la emisión del telegrama comunicando el despido indirecto. Es así que dicho lapso de tiempo no aparece excesivo, más aun, cuando, a pesar de la gravedad de los hechos que motivaran el distracto, cabe considerar la significación de pérdida de empleo que supone para el trabajador asumir dicha decisión, de allí que resulta un período de tiempo prudencial a fin de analizar y meditar las consecuencias de dicha determinación.----------

----------Por los motivos expuestos, postulo al acuerdo el rechazo de la totalidad de este

segundo agravio. ----------

---4) Finalmente, como tercer agravio, la demandada sostiene que, como consecuencia de la inexistencia del presupuesto de responsabilidad consistente en el nexo de causalidad, entiende improcedente el reconocimiento de daño moral. Aduce que, de acuerdo al art. 1113 del C. Civil, vigente al tiempo de los hechos denunciados, la responsabilidad de su parte se activa en caso de una conducta de algún dependiente, lo que no fue acreditado dado que la accionante señaló siempre a C. como quien le profirió un maltrato en el ámbito laboral, lo que no fue acreditado (ver fs. 336 vta./337, pto. 3).--

----

----Evidentemente la recurrente se focaliza exclusivamente en la causal de acoso laboral horizontal, el que efectivamente se tuvo por no demostrado en el ámbito laboral. Mas está claro que la actora invocó, y el juez tuvo por acreditada también la causal injuriante consistente en la difusión de las fotografías íntimas de la actora y los consecuentes comentarios suscitados en el ambiente de trabajo y que fueran efectuados por compañeros y superiores de M.. Por lo tanto sí existe relación de causalidad bastante entre tales actitudes de los dependientes de la demandada y el daño moral inferido a la trabajadora. Resulta sobreabundante explayarme en la afección psíquica y en el ánimo que los comentarios aludidos ocasionaron a la actora, más aun en su doble condición de debilidad de trabajadora y mujer. Sólo añadiré con relación a la procedencia del daño moral en los reclamos laborales que sobre este aspecto debe tenerse en cuenta que no existen razones para alejar al trabajador de la protección en lo que hace a su identidad

dinámica, su privacidad, vida de relación, etc., que pueden ser afectadas por una actitud del empleador. En palabras de Vázquez Vialard, se puede señalar que si en algún ámbito del Derecho el concepto de daño moral puede tener alguna aplicación es, precisamente, en el Derecho del Trabajo. Incluso, aceptando la reparación del daño moral “dentro del contrato”, Pizarro señala que si el agravio al trabajador es provocado como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones contractuales -expresión que involucra el ejercicio abusivo del derecho por parte del empleador-, la responsabilidad será contractual. Si en cambio, el daño a la dignidad del trabajador es causado sin conexión causal con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, o por una circunstancia meramente ocasional con su extinción, la responsabilidad civil por daño moral es extracontractual. Aunque el daño moral ocasionado con motivo de la extinción de la relación laboral “más común” resulta ser el extracontractual, dependiendo de la forma en que se produzca la acción dañosa, puede ubicarse también “dentro del contrato” (acción dañosa derivada del incumplimiento contractual), como puede ser un daño intencional o por acoso, y así justificar también una reparación distinta a la tarifada. Es que debe repararse en que el daño moral puede producirse antes del despido, por ejemplo, ante el acoso sexual (conf. Raúl Ojeda, Marisa Ortiz e Ignacio Hermida: “Indemnizaciones extratarifadas por la extinción de la relación de trabajo”, en Ackerman-Sudera: “Extinción de la relación laboral”, Rubinzal-

Culzoni Editores, 2008, págs. 689/690).----------

----En la especie resulta claro que el daño moral se ocasionó durante el transcurso de la relación laboral, ya que la pasividad de la empleadora ante la difusión de las imágenes íntimas de la actora y los comentarios denigrantes de sus dependientes como consecuencia de dicha difusión, fue lo que motivó, aunque no exclusivamente, el distracto por parte de la actora. Por las razones expuestas es que propongo al acuerdo el rechazo de esta queja.----------

----III.- En consecuencia de todo lo expuesto y razonado, corresponderá propiciar al acuerdo que se confirme el fallo apelado en todo lo que fuera materia de agravios, dado que si bien una de las causales de despido indirecto invocadas por la actora no fue acreditada, esto resulta irrelevante a los fines del acogimiento total de la demanda, atento a que dicho acogimiento se mantiene incólume.----------

----En cuanto a las costas de esta sede, si bien, como se dijera “ut supra”, se acogió parcialmente el primer agravio en tanto no se demostró el acoso laboral horizontal en el ambiente laboral, dada la esterilidad de esta “victoria” parcial de la apelante a los fines de desestimar, aunque sea parcialmente, la pretensión de la actora, la apelante ha resultado vencida, por lo que en virtud del principio objetivo de la derrota, las mismas se imponen a dicha parte (conf. arts. 57 de la ley XIV Nº 1 y 69 del CPCC).----------

--------En cuanto a la regulación de honorarios por las tareas realizadas en esta sede, dado el mérito y extensión de las mismas, así como el resultado del pleito, propongo

establecer los emolumentos del letrado apoderado de la actora, Dr. J. A. R., en un 30% de lo regulado a los letrados de su mandante en primera instancia; y los del letrado apoderado de la demandada, Dr. G. T., en un 25% de lo que le fuera determinado en la sede anterior; en ambos casos con adición del I.V.A. correspondiente (arts. 5, 8, 13, 46 y concs. de la Ley XIII N° 4, y leyes 23349 y 23871).----Voto entonces a esta cuestión POR LA AFIRMATIVA.----------

----**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Vergara dijo:----------

---1. Llegan a conocimiento de este Tribunal las presentes actuaciones como consecuencia del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada a fs. 327, que fuera concedido a fs. 328, contra la sentencia de la anterior instancia de fs. 314/324 que hizo lugar a la demanda laboral entablada por L. C. M. y condenó a C. C. S.A. a abonar a la actora en el plazo de diez días la suma de $145.356,73, con más los intereses que aplica el Banco del Chubut S.A. para sus operaciones generales vencidas desde la mora y hasta su efectivo pago, y con

imposición de costas a la accionada vencida. ----------

---La expresión de agravios luce a fs. 331/337, el traslado conferido a fs. 338 fue evacuado por su contraria a fs. 339/342, y la relación sucinta de las cuestiones planteadas fue desarrollada por el Dr. De Cunto, motivo por el cual y atendiendo a razones de brevedad procesal me remito a tales expresiones, sin perjuicio de las consideraciones que en su caso corresponda realizar.----------

---2. En su primer agravio la apelante impugna que se tenga por probado que la actora recibió maltrato por parte del Sr. C. en el ámbito del trabajo, acudiendo a presunciones absolutamente arbitrarias. Cita fallo del Superior Tribunal de Justicia en materia de presunciones. Señala que el juez reconoce que no surge prueba directa que dentro del ámbito del trabajo haya habido maltrato por parte de C. a la actora, pese a lo cual afirma que existen indicios de que pudiese haber existido ese maltrato hacia la actora dentro del Casino al sostener que tales indicios están dados por la violencia ejercida por C. fuera del ámbito laboral ya que resulta razonable que ello se traslade a otros ámbitos como puede ser el lugar de trabajo. Estima que esa deducción es abstracta y general, y que lo presumible es lo contrario. Agrega que se reconoció que el Casino no recibió ninguna comunicación formal del reclamo pero el juez tuvo por acreditado que conocía esta situación por más que no existiera comunicación formal, puntualizando la quejosa que se refiere a una presunción y no a

un hecho probado. Acerca de los cambios de turno expresa que existen múltiples explicaciones para ello y que presumir que la actora los pidió en razón del maltrato que dice le profería un compañero de trabajo es una presunción exorbitante de acuerdo a las constancias de autos. Señala que el juez no consideró que surge de la documental letra c) agregada por su parte y de las declaraciones testimoniales que la actora prácticamente no compartió horario de trabajo con el Sr. C., y que tampoco consideró

que ninguno de los testigos declaró en tal sentido. Afirma que se demostró que la actora jamás denunció ni reclamó por maltratos recibidos por el Sr. C. dentro del ámbito del trabajo, y que el juez tampoco consideró el informe pericial psicológico en el sentido que la actora no pudo escindir su vida amorosa de la social y laboral, y que además desmereció las contestes declaraciones de M., B., O. y C.. Reitera que ni siquiera por presunción puede decirse que C. maltrató a la actora dentro del ámbito laboral, y que el Casino no tuvo siquiera oportunidad de disuadir lo que no existió. Aclara que la única referencia a un comentario aislado y frágil sobre el particular episodio de las fotos de la actora, la incorpora el testigo S., pero no hay prueba de que se hayan difundido en el ámbito de trabajo, y que esa sola circunstancia le permitió al juez efectuar una interpretación que multiplica y extiende potencialmente a otros. Refiere fallos de ambas salas de esta Cámara de Apelaciones acerca de las presunciones.----------

---Como puede observarse la crítica se centra en considerar que el juzgador realizó una deducción sin sustento al entender que si existió violencia ejercida por C. hacia la actora fuera del ámbito laboral resulta razonable que la misma se traslade a otros ámbitos como puede ser el lugar de trabajo. Afirma que no hay indicios concretos que permitan alcanzar una presunción válida en tal sentido. ----------Sobre tal cuestión destaco que la accionante en su escrito de inicio alegó que los maltratos psíquicos y físicos recibidos de M. C. trascendieron el ámbito privado y se exteriorizaron, incluso en el laboral. También sostuvo que prueba de ello se manifiesta en las denuncias que realizara, lo que se encuentra en su legajo en poder de la ex empleadora, a lo que se suman los certificados médicos y el público conocimiento de dicha situación por parte de sus pares y jefes. Considera que su superior, Sr. M., y el ex gerente adoptaron una actitud pasiva e indiferente frente a tales hechos, no respondiendo a los requerimientos que manifestó en ocasión de sus padecimientos e incomodidades (ver p. II.2. y 4., fs. 03 vta./4). Tales datos fácticos fueron negados por la sociedad demandada (ver p. III.1., Negativa, fs. 34 vta./36). Asimismo, esa parte desconoció los hechos relatados en la demanda y manifestó que el casino no tolera ningún tipo de maltrato y que además no percibió el maltrato que alega la actora en la demanda (ver p. III.2.2., fs. 36 vta.).---------

----------En ese contexto, el sentenciante tuvo por probado que existió una relación de pareja entre la actora y M. C. de varios años, ambos empleados de la demandada, en la que este último la maltrataba (fs. 318 vta., último párrafo). A continuación consideró que no surge prueba directa que dentro del ámbito del trabajo haya habido maltrato por parte de M. C. a la actora (fs. 319, segundo párrafo), pero en cambió entendió que sí existen indicios. Así señaló a fs. 319/vta. que: ***En todo caso, lo que existen son indicios de que pudiese haber existido ese maltrato hacia la actora dentro del casino, indicios que están dados fundamentalmente por la violencia ejercida por C. fuera del ámbito laboral, como tengo por probado. Es que resulta razonable que si hay una relación en la que una***

de las partes ejerce tal grado de violencia respecto de la otra como surge de la causa, la misma se traslade a otros ámbitos como puede ser el lugar de trabajo. Así se ha dicho en relación a la existencia de problemas o conflictos de tipo interpersonal entre dos trabajadores "Se trata de otro de los posibles detonantes del mobbing…A menudo la existencia de problemas o conflictos de tipo interpersonal entre dos trabajadores de un mismo nivel jerárquico pueden estar generados en el ámbito estrictamente laboral, o fuera de él…ante la imposibilidad de resolver de manera adecuada y satisfactoria ese conflicto, éste irá incrementándose y puede encontrar en el mobbing una aparente "salida" o válvula de escape. La gravedad de la situación dependerá no solo de la personalidad de agresor y víctima, sino también de la capacidad de la organización para enfrentar los conflictos interpersonales en su seno. Generalmente, las organizaciones no cuentan con esquemas adecuados para la resolución de conflictos y en la mayor parte de los casos deciden mirar hacia otro lado" (Abajo Olivares, "Mobbing – Acoso Sicológico en el Ámbito Laboral", 1ra. edición Buenos Aires: Depalma, 2004, página 33).----------De tal modo, el juzgador alcanzó una presunción carente de prueba ya que sólo aludió a una cita de doctrina, por lo que se trató de una mera generalización subjetiva por no respaldarse en datos fácticos demostrados en la causa. Dicho de otro modo. La cita de doctrina utilizada por el Sr. Juez de la anterior instancia sin aplicar tales consideraciones a hechos acreditados en estos autos importa arribar a una presunción carente de indicios apoyados en hechos graves, precisos y concordantes. ----------Además, tal como lo puntualizara el juzgador a fs. 319, de la declaración de S. F. B. P. resulta que M. agredió a C. tanto física como psicológicamente, destacando ese testigo que "Varios de estos hechos fueron en la casa donde ellos vivían. No recuerdo ninguno que haya sucedido en el Casino" (respuesta a la 3ª pregunta, fs. 135 vta.). A su vez, si bien G. M. V. contestó que la actora fue objeto de agresiones físicas y verbales en el lugar de trabajo y fuera de él, lo cierto es que su conocimiento lo adquirió porque "… ella me lo contó" (respuesta a la 3ª y 4ª pregunta, fs. 154). En consecuencia, no surge prueba directa que dentro del ámbito de trabajo la actora sufriera maltrato por parte de C., como lo indicara el fallo en crisis (fs. 319, segundo párrafo). ----------En tales condiciones, acerca de las presunciones señalo en primer lugar que un hecho no *es* indicio en sí, sino que se *convierte* en tal cuando una regla de experiencia lo pone con el hecho a probar en una relación lógica, que permita deducir la existencia o no existencia de éste (Carnelutti, Francesco, "La prueba civil", Depalma, 2da. ed., 1982, par. 45, págs. 191/192). Con ese alcance, destaco que la presunción es un juicio lógico, un razonamiento que en función de la relación entre un hecho que se conoce (indicio) y otro desconocido (hecho a probar), permite, con fundamento en las máximas generales de la experiencia, extraer del primero las consecuencias conjeturales suficientes para aseverar la certeza o

probabilidad del segundo (Morello, Sosa y Berizonce, “Códigos Procesales …”, Librería Editora Platense – Abeledo-Perrot, 1992,
T. V-B, pág. 531). Por eso, con referencia al art. 165, inc. 5, del C.P.C.C. se expresa que en rigor los que por su número, precisión, gravedad y concordancia tienen que producir convicción, son los indicios; las presunciones son consecuencia de la labor intelectual del juez para extraer conclusiones de esos indicios (Arazi, Roland, “La prueba en el proceso civil”, Ediciones La Rocca, 1991, págs. 92/93). De allí que las presunciones no constituyen un medio de prueba sino una operación mental que realiza el juez sobre la base de indicios. Son graves cuando reúnen tal grado de probabilidad que en el ánimo del magistrado se traduce en certeza moral; o cuando es el fruto de una inducción potente o cuando resultan de una fuerte probabilidad y son capaces de hacer impresión en una persona razonable. Son precisas en cuanto inequívocas, si de ellas no se puede deducir más que determinadas consecuencias, cuando no se prestan a dudas o contradicciones. Finalmente son concordantes, cuando convergen todas del mismo objeto (Morello, Sosa y Berizonce, ob. cit., 1986, T. II-C, pág. 30). De esta manera, estos indicios en su número adecuado de acuerdo con el hecho a reconstituir, tienen que ser *graves*, es decir que en su conjunto representen una probabilidad alta en cuanto a la posibilidad de que un hecho o un conjunto de ellos *se manifieste en determinado sentido conforme con las reglas de la ciencia o de la experiencia*. También deben ser *precisos*, es decir exactos, ciertos y determinados en cuanto apuntan a sostener la tesis que revela la presunción; es lo que en muchos supuestos se llama indicios *unívocos*, por oposición a indicios *vagos o ambiguos*. Y, finalmente, deben ser *concordantes*, lo que significa que tienen que estar enlazados en una secuencia por la cual cada uno sea el antecedente necesario del siguiente y lo apoye en la evolución de la inducción realizada, es decir que deben ser *convergentes* (Falcón, Enrique M., “Tratado de la prueba”, Astrea, 2003, T. 2, págs. 457/458). En tales condiciones se requiere la existencia de varios indicios pues en definitiva las presunciones deben fundarse en hechos reales y probados y cuando por su número, precisión, gravedad y concordancia produjeren convicción (art. 165, inciso 5° del C.P.C.C.), tal como ya lo señalara esta sala “B” en c. 17.277, S.D.C. 29/01. ---------- ----En consecuencia, la actora debió probar el hecho alegado en cuanto a que C. le profirió maltratos psíquicos y físicos en el ámbito del trabajo, pues así lo invocó como causal para colocarse en situación de despido indirecto (ver telegrama impuesto en el Correo Argentino el XX/XX/XX, fs. 2/3 y 49/50 de la documental reservada que en este acto tengo a la vista). Y como ya se señalara el testigo B. P. tenía conocimiento que C. agredió a M., tanto física como psicológicamente, y que varios de estos hechos fueron en la casa donde ellos vivían, pero no recordó que hayan sucedido en el Casino (respuesta a la 3ª pregunta, fs. 135 vta.), en tanto que V. supo que la actora fue objeto de agresiones físicas y verbales en el lugar de trabajo y fuera de él, pero ese conocimiento lo adquirió por lo que le contó ella (respuesta a la 3ª y 4ª

pregunta, fs. 154). Se trató en este caso de un testigo de oídas o de referencia. Así, los testigos de referencia son aquellos que no han apreciado el hecho a que se refiere la causa, sino que la versión que indican proviene de la referencia que han hecho otras personas (Falcón, Enrique M., “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación”, Abeledo-Perrot, 1984, T. III, par. 426.9.9., pág. 299). Y la declaración de un testigo de referencia carece de eficacia porque la relación de sujeto conocedor a objeto conocido no es directa (Fenochietto-Arazi, “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación”, Astrea, 1983, T. 2, pág. 439). Por último, el argumento del juzgador acerca de que existen indicios de que pudiese haber existido ese maltrato hacia la actora dentro del casino se sustenta en una cita de doctrina, lo que revela una mera abstracción, en todo caso una apreciación subjetiva, de modo tal que la presunción no se apoya en indicios graves, precisos y concordantes, tal como lo exige

el art. 165, inciso 5, del C.P.C.C.----------

----Paso ahora a la restante apreciación del sentenciante en cuanto a que la empleadora conocía esta situación de conflicto dentro del ámbito laboral. Así, a fs. 319 vta., segundo, tercero y cuarto párrafo, señaló que: ***Y sin perjuicio de ello, lo que sí tengo establecido, es que la demandada conocía esta situación por más que no existiera una comunicación formal de la actora dirigida a la empleadora en la que se lo hace saber expresamente. Pero la comunicación existió y es más, la empleadora tomó la medida de no hacer coincidir los horarios de trabajo de M. y C., como ella misma lo señala cuando contestó la demanda a fs. 37 vta. Es decir no hay otra explicación al distinto horario otorgado en la mayoría de los casos a M. y C., que la que se trate de una respuesta de la demandada ante el señalamiento de M. de la situación existente***. Desde ya que no comparto tal razonamiento ya que el mismo es una mera inferencia a la que puede darse un alcance distinto, por caso, que el cambio de horario de la actora pudo deberse a que la patronal tomó conocimiento de las agresiones sufridas por la actora fuera del ámbito laboral. De tal modo, no resulta un indicio grave, preciso, y concordante con otros, como para considerar acreditado que la empleadora sabía de las agresiones sufridas por la actora de parte de C. en el ámbito laboral.--------

---

----Tales consideraciones permiten otorgarle razón a la apelante en esta porción del primer agravio.----------

---Pese a ello, corresponde analizar la queja introducida dentro de este primer agravio por la recurrente en cuanto a que el episodio de las fotos la incorpora al expediente el testigo S., pero no hay prueba de que se hayan difundido en el ámbito del trabajo imágenes de la empleada (ver fs. 334 vta., último párrafo), pues se trata de otra de las causales por las cuales se consideró despedida la actora. En tal sentido, de la comunicación rescisoria de la trabajadora surge que invocó también como injuria que sus superiores conocían la difusión de las fotos por parte de C. ya que era de

conocimiento de todos en el Casino, compañeros y superiores (ver telegrama del 28/10/09, fs. 3 y 50, renglones 7, 8, 9 y 10 de la citada pieza postal, de la documentación reservada). Agrego que esa cuestión también fue objeto del segundo agravio al sostener la quejosa que el Casino no difundió, ni promovió, ni consintió la difusión de las fotos, y eso está probado por las declaraciones testimoniales ya que esa difusión fue en una página de internet y en "asados" de compañeros de trabajo, por lo que ante la inexistencia de accionar del casino impugna por arbitraria la sentencia (ver fs. 336/vta.).----------

----Acerca de esta causal de despido el juzgador a fs. 320/vta. razonó que: ***Pero más de ello, que se refiere al contexto en el que trabajaba la demandante, lo que sí considero comprobado en el expediente, es que las fotos de la actora desnuda circularon, fueron vistas y comentadas en el ámbito del casino, inclusive por los jefes de M.. En primer lugar, hago mención a las actuaciones notariales acompañadas al expediente a fs. 11/12 d.r., las que considero válidas en razón de que los hechos de los que da cuenta una escribana que pasaron ante sus sentidos y que vuelca en un acta notarial, merecen la fe pública, y dado que el emisor de las comunicaciones las reconoció en audiencia, e inclusive explicó su sentido, señalando el significado de las mismas (ver declaración de fs. 172/173 del testigo de la actora I. I. S.). En esas comunicaciones, S., que era compañero de trabajo de la actora, le ofrece ayuda –que después no se puede hacer efectiva-, para eliminar las fotos de las redes sociales. Pero en lo que es más importante, le relata a M. que sus jefes se referían a dichas fotos, en forma pública, expresando uno su intención de verlas, y el otro diciéndole que luego se las daba para que las viera. Concretamente lo que dice el mensaje en la parte pertinente es: "…avísame lo antes posible así eliminamos las fotis (sic)…les esta pasando las fotos por blutu (sic) a todos y vas a quedar re mal…tene mucho cuidado hay que sacarlas urgente, te paso otro dato B. andaba preguntando donde las podía ver, y M. le decía después te las paso..". Es decir, B. y M., que se desempeñaban como Jefes de Juego, se refieren públicamente a dichas fotografías, sin que en realidad tenga mucha importancia para establecer responsabilidades que S. haya declarado, en un claro afán de no imputar gravemente a sus superiores (sigue siendo empleado de la demandada), que lo hicieron afuera de la mesa de ruleta y que era en tono de broma. Lo cierto es que S. que dijo que él sabía que eso había sucedido porque "estaba pagando en esa mesa de ruleta", lo escuchó como también lo podrían haber escuchado otros. Pero además el testigo relata que escuchó "rumores" de que habían subido fotos de C. desnuda a Internet. El comentario era tanto de hombres como de mujeres. Se habló de esto durante una semana…Se comentaba en el descanso, lo hacían los compañeros" y cuando le pregunté acerca de las razones por las que le escribió a M. sobre la difusión de las fotos en Internet "hay***

que hacer algo porque van a empezar a darle la página a la gente que va al casino y te van a dejar recontra mal, y van a empezar a pedirte el teléfono, a preguntarte cuanto cobras y un montón de cosas más las cuales se exponen las mujeres que andan en eso", dijo que "eran comentarios de compañeros…entraba al casino y lo primero que aparecía era ¿viste la foto de M.? Al casino van personas que según dicen tienen chicas que trabajan para ellos. Y entonces decían en tono de broma, ahora C. va a empezar a trabajar con este o con aquel". También el testigo S. B. P., dice que se enteró que habían "subido" fotos de C. en las que estaba sin ropa y que "esa foto tengo entendido que la tenían los jefes en sus teléfono", y los testigos citados de oficio O. O. B. y L. M., que continuaban siendo empleados de la demandada, que declararon que también sabían de la existencia de las fotos (ver fs. 276/277).----------En ese contexto, reitero que la recurrente alega que el episodio de las fotos fue aislado, que su difusión se produjo fuera del ámbito del trabajo (por internet y en "asados" de compañeros de trabajo) y que el comentario lo incorpora al expediente el testigo S.. Sin embargo, puede advertirse de los fundamentos antes transcriptos que el sentenciante no se basó exclusivamente en el testimonio de S.. Así, en primer término valoró el acta notarial obrante a fs. 11/12 de la documentación reservada que en este acto tengo a la vista (Escritura Pública N° XXX del XX/XX/XXXX, Registro de Contratos Públicos N° 27, con intervención de la Escribana Graciela O. De Bernardi) en la que se alude a los mensajes por correo electrónico enviados por su compañero de trabajo S. a la actora. La lectura de tales mensajes permite establecer que existió una difusión de las fotografías de la accionante entre sus compañeros de trabajo y también entre sus superiores, a lo que se añade la realización de comentarios soeces que afectan su dignidad y ámbito de privacidad. A su vez, el testigo S. al prestar declaración reconoció los correos electrónicos enviados a la actora y también los comentarios efectuados en tono de broma por B. y M. (respuesta a la segunda pregunta que luce a fs. 172 vta.). Y al ser preguntado de oficio por el juzgador manifestó también que entraba al casino y lo primero que aparecía eran comentarios acerca de las fotos de M., que además decían en tono de broma que C. iba a empezar a trabajar con este o con aquel, ello en clara referencia a trabajo sexual, y que los jefes intervienen en bromas (ver fs. 172 vta./173). Tal declaración no deja lugar a dudas que ese tipo de comentarios soeces y denigrantes se efectuaban dentro del ámbito laboral con participación de sus compañeros de trabajo, incluso de sus superiores. Agrego que otro de los testigos, también mencionado por el sentenciante, S. F. B. P., manifestó que los empleados L. M. y O. B. le dijeron que los jefes tenían las fotos de C. desnuda en sus teléfonos celulares (respuesta a la tercera pregunta, fs. 135 vta.). Y los testigos O. O. B. y L. M. expresaron que sabían de las fotos por sus compañeros (respuesta a la tercera pregunta, fs. 276; y respuestas a la segunda y tercera pregunta, fs. 277, respectivamente). Y respecto de la actitud reticente y ambigua asumida por los testigos B. y M. al prestar declaración en lo

que se refiere a involucrar en la difusión de las fotos a los superiores y desmentir con sus declaraciones al testigo B. P. (ver respuesta a la segunda, cuarta, quinta, sexta y séptima pregunta, fs. 276/vta.; y respuesta a la tercera, cuarta y quinta pregunta, fs. 277, respectivamente), corresponde señalar que del careo efectuado de acuerdo a lo dispuesto a fs. 281 (ver actas de fs. 284, 285, 286, 287 y 288) el juzgador le otorgó mayor fuerza de convicción y por ende credibilidad a las declaraciones de B. P. y S. pues B. y M. seguían siendo empleados de la demandada a la época de tales declaraciones (ver fs. 320 vta./321, último y primer párrafo, respectivamente), aspecto que no fuera objeto de impugnación alguna por la apelante. ---------- ----En tales condiciones, el sentenciante consideró relevantes los testimonios de B. P. y S. y de los mismos surge claramente acreditado que la difusión de las fotos de la actora se produjo dentro del ámbito laboral entre compañeros de trabajo y superiores, al igual que los comentarios groseros y soeces efectuados en tono burlón, los que afectaron evidentemente a la actora con el consiguiente

padecimiento físico y psíquico sufrido.----------

---Por tales razones, tengo por acreditada la causal de despido indirecto invocada por la trabajadora referida a que hubo una difusión de fotografías suyas de carácter íntimo entre sus compañeros de trabajo y superiores, sumado a que dentro de ese ámbito laboral se realizaron comentarios denigrantes en tono jocoso, sin que la patronal adoptara medida disciplinaria alguna tendiente al cese de tales hechos, máxime si se considera que tampoco sancionó a los superiores que tuvieron intervención en las conductas antes mencionadas. Destaco en tal sentido que si se invocan varias causales de despido basta con acreditar una de ellas con entidad suficiente para que la comunicación rescisoria resulte justificada (esta sala “B”, c. 22.482, S.D.L. 02/08, c. 70/09, S.D.L. 69/09, c. 262/10, S.D.L. 45/10, entre otros pronunciamientos).----------

----En síntesis, se rechaza el agravio en lo que hace a que no se demostró la causal invocada por la actora referida a la difusión de las fotografías en el ámbito laboral con el alcance antes indicado. ----------

- ----3. En su segundo agravio la recurrente impugna el tratamiento del juzgador respecto de la comunicación de despido sin previa intimación ni apercibimiento, en una sola pieza postal. Estima que existe contradicción cuando considera que ante la situación de acoso laboral se requiere intimación, para luego estimar que la difusión de imágenes de la actora produjo un daño irreversible por lo que no era necesaria ninguna intimación.--- ---Sobre tal cuestión, es evidente que la apelante confunde y entremezcla las distintas causales de despido invocadas por la actora en su despido indirecto.----------

----En tal sentido, el juzgador a fs. 321, tercero y cuarto párrafo, señaló que: ***Por otro lado, y más allá del conocimiento que tenía la demandada de la situación de la actora, cuestión esta que analicé previamente, ante la entidad de los sucesos vinculados a la exhibición de la foto de la actora desnuda, el grado de difusión,***

que incluía a compañeros y jefes, la gravedad de las consecuencias y fundamentalmente porque el daño ya se había producido, y era irreversible, no era necesaria ninguna intimación previa para hacer cesar ninguna conducta de la demandada. Es que, justamente, la intimación se requiere cuando se trata de situaciones permanentes de acoso que se repiten y que el reclamo del trabajador pueda hacer lograr que la empresa esté en condiciones de hacer cesar, pero cuando en casos como este en donde se difundieron imágenes de la empleada que dieron lugar a situaciones en desmedro de su espíritu como las descriptas en el expediente, ya no hay vuelta atrás. En concreto, se trata de una situación en la que el gravamen es tan grave que provoca que el vínculo laboral no se pueda seguir desarrollando.----------

---En ese contexto, el juzgador estimó necesaria la intimación previa a la patronal en el caso de acoso laboral con la finalidad de hacer cesar esa conducta (ver fs. 321, tres primeros renglones del cuarto párrafo), causal que no fue demostrada ya que no se acreditó que C. agrediera física y psíquicamente a la actora en el ámbito laboral. En cambio, para el caso de la causal de injuria referida a la difusión de imágenes de la actora y comentarios efectuados dentro del ámbito laboral, el juzgador concluyó que ante el daño irreversible causado a la empleada no era necesaria intimación alguna (ver fs. 321, tercer párrafo, y renglones 3, 4, 5, 6 y 7 del cuarto párrafo). ----------

- ----De tal modo, no hay contradicción alguna en el razonamiento del juzgador por lo que se desestima esta porción del agravio. ----------

------ ----A su vez, en este segundo agravio la apelante expresa que la fecha de publicación de las fotos se estima a fines del mes de septiembre de 2009 y recién el 29 de octubre de ese año se considera despedida. De ello puede inferirse que impugna la oportunidad de la comunicación rescisoria. Acerca del requisito de contemporaneidad se expresa que el despido debe fundarse en hechos presentes y no pretéritos. Sin embargo, en determinadas circunstancias puede transcurrir un lapso más o menos prolongado entre el despido y la falta grave que lo motivó (Etala, Carlos Alberto, “Contrato de trabajo”, Astrea, 2000, pág. 561). En esa dirección se sostiene que el requisito de la contemporaneidad no obsta a la existencia de un plazo prudencial entre el hecho injurioso y el despido, que puede variar según las circunstancias. Es decir que la contemporaneidad no impone una absoluta inmediatez en todos los casos, sino un prudencial ejercicio en el tiempo entre la falta y la sanción (Meilij, Gustavo Raúl, “Contrato de trabajo”, Depalma, T. II, 1981, pág. 464).----------

----Y la recurrente expresa que la trabajadora demoró aproximadamente un mes entre la difusión de las fotografías y el conocimiento de los comentarios de muchas personas y la comunicación rescisoria. En tales condiciones, atendiendo a que la difusión de las fotografías se realizó mediante una página de internet y que los comentarios habidos se

produjeron evidentemente con posterioridad a esa difusión, estimo prudencial el plazo transcurrido atendiendo a las circunstancias del caso, máxime si se considera la gravedad de los hechos imputados a la empleadora y la circunstancia que la decisión tomada importó una pérdida de su empleo lo que evidentemente condujo a la actora a meditar prudencialmente durante un lapso razonable esa decisión.----------
---Por tales razones, se desestima este tramo de la queja y en consecuencia se rechaza íntegramente el segundo agravio. ----------
---4. En su tercer y último agravio la apelante postula que considerando la inexistencia del presupuesto de responsabilidad, la relación de causalidad, es claramente improcedente el reconocimiento del daño moral, más aún vía la responsabilidad refleja. Sostiene que hasta el momento no se había incorporado al proceso, violentando el principio de congruencia (sic). Expresa que no se advierte con precisión la imputación de responsabilidad directa del trabajador que provocara el daño en el ámbito del trabajo. Alega que conforme a la primera parte del art. 1113 del Código Civil responsabilidad refleja por culpa del dependiente- se requiere para que sea viable una responsabilidad directa de un trabajador con el daño causado a la actora en ocasión del trabajo, frente a quien el Casino pudiera eventualmente iniciar acciones de reintegro, y a quien pudiera haber citado a juicio en calidad de tercero obligado a efectos de viabilizar el eventual recupero. Estima que nada de ello aconteció. ----------Tales manifestaciones denotan que la quejosa centraliza su crítica en la causal de acoso laboral de un dependiente hacia otro, acoso que no fue acreditado. Sin embargo, la causal que si acreditó la accionante se refiere a la difusión de fotografías suyas de carácter íntimo dentro del ámbito laboral y comentarios habidos con participación de sus compañeros y superiores. En consecuencia, resulta innegable que existe relación de causalidad adecuada entre la conducta desplegada por compañeros y superiores y el daño moral ocasionado a la dependiente. Y no hay duda alguna que existe el deber de reparar por parte del empleador si éste por acción u omisión agravia la dignidad del trabajador causándole un daño moral. Así, se expresa que si con motivo o en ocasión del despido, el empleador incumple con sus obligaciones contractuales en forma franca o solapada (abuso del derecho), o incurre en forma culpable en un proceder ilícito (extracontractual), que agravia la dignidad del trabajador, causándole un daño (patrimonial o moral), tal circunstancia constituye *un hecho diferente* de la mera denuncia del contrato, que genera *consecuencias distintas* que las tenidas en cuenta por el legislador a la hora de tarifar el daño derivado del despido, y compromete su responsabilidad civil en forma plena. Puede tratarse de una responsabilidad contractual o extracontractual, situación que dependerá *de la forma y modo en que se produzca la acción dañosa*. Si el agravio al trabajador es provocado como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones contractuales -expresión que involucra el ejercicio abusivo del derecho por parte del empleador- y éste no degenera en un delito del

Derecho criminal, la responsabilidad será *contractual*. Si, en cambio, el daño a la dignidad del trabajador es causado sin conexión causal con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, o por una circunstancia meramente ocasional con su extinción, la responsabilidad civil por daño moral *es extracontractual* (Pizarro, Ramón Daniel, “Daño moral: Prevención. Reparación. Punición”, Editorial Hammurabi, 1996, pág. 598). Por eso, se señala entre otros ejemplos que debe repararse el daño moral por acoso sexual anterior al despido (conf. Ackerman-Tosca, “Tratado de derecho del trabajo: la relación individual de trabajo - III”, Rubinzal – Culzoni Editores, 2005, T. IV, pág. 420).----------De tal modo, por aplicación de tales pautas, las conductas lesivas a la dignidad y reputación de la dependiente por divulgación de datos íntimos y comentarios efectuados al respecto dentro del ámbito laboral con participación de compañeros y superiores no pueden quedar al margen de la tutela legal, por lo que el empleador es responsable civilmente por no haber adoptado las medidas disciplinarias del caso para hacer cesar tal difusión y comentarios. Nótese que el daño moral se produjo durante la vigencia de la relación laboral y que la empleadora adoptó una conducta culpable por omisión ante la pasividad en que incurriera frente a la divulgación de fotos íntimas de la trabajadora y comentarios soeces realizados, lo que dio lugar a que la actora invocara y acreditara una de las causales que le permitió colocarse justificadamente en situación de despido indirecto. ----------

----Por tales fundamentos, se rechaza categóricamente este tercer agravio. ----------

---5. En consecuencia, también propicio al Acuerdo confirmar la sentencia venida en apelación en cuanto fuera materia de agravios, con la salvedad que una de las causales de despido invocadas por la actora, la referida a las agresiones sufridas en el ámbito del trabajo, no fue acreditada.----------

----A su vez, si bien se acogió un tramo de la queja vertida en el primer agravio ante la falta de acreditación del acoso laboral, lo cierto es que en definitiva ello careció de trascendencia en el resultado final del proceso, por lo que las costas de Alzada se imponen a la demandada apelante vencida, conforme al criterio objetivo de la derrota (art. 57 de la Ley XIV N° 1 y art. 69 del C.P.C.C.).----------

----Asimismo, atendiendo a la extensión, mérito, eficacia y resultado que arrojan los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, estimo prudentes los honorarios que propicia regular el Dr. De Cunto a favor de los letrados apoderados de las partes actora y demandada, Dres. J. A. R. y G. T., en las sumas porcentuales equivalentes al 30% y 25%, respectivamente, de las cantidades fijadas para los emolumentos de primera instancia (arts. 5, 8, 13, y 46 de la Ley XIII Nº 4), con más el I.V.A. pertinente. ----------

---

----Finalizo el tratamiento y a la primera cuestión voto POR LA AFIRMATIVA.----------

---**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. De Cunto expresó: ----------

--En vista del acuerdo arribado acerca de la cuestión precedente, corresponde por tanto: I.- Confirmar el fallo apelado en todo cuanto fuera materia de agravios.----------II.- Imponer las costas de esta sede a la demandada vencida (conf. arts. 57 de la ley XIV Nº 1 y 69 del CPCC).----------
---III.- Regular los honorarios, por lo actuado en esta sede, del Dr. J. A. R., en un 30% de lo establecido a los letrados de su mandante en la instancia anterior; y al Dr. G. T., en un 25% de lo que le fuera establecido en la sede de origen; en ambos casos con más el IVA.----------Así lo voto. ----------
----------**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. Vergara dijo: ----------El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. De Cunto, expresión de la decisión del Cuerpo que se ha formado con la anterior votación. ----------
----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. 8º Ley V Nº 17), pasándose a dictar: ----------
----------**S E N T E N C I A**:----------
--Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:----------
---CONFIRMAR el fallo apelado en todo cuanto fuera materia de agravios.----------
--IMPONER las costas de esta sede a la demandada vencida (conf. arts. 57 de la ley XIV Nº 1 y 69 del CPCC).----------
----REGULAR los honorarios, por lo actuado en esta sede, del Dr. J. A. R., en un 30% de lo establecido a los letrados de su mandante en la instancia anterior; y al Dr. G. T., en un 25% de lo que le fuera establecido en la sede de origen; en ambos casos con más el IVA.----------Regístrese, notifíquese y devuélvase. ----------

ALDO LUIS DE CUNTO
JUEZ DE CAMARA

RAUL ADRIAN VERGARA
JUEZ DE CAMARA

----REGISTRADA BAJO EL N° _____ DE 2016 - SDL - CONSTE.----------

VILMA NOEMÍ BIRRI
SECRETARIA