En la ciudad de Puerto Madryn, a los días del mes de junio del año dos mil veinticuatro, se reúne la Excma. Cámara de Apelaciones con la Presidencia del Dr. Heraldo Enrique FIORDELISI y la asistencia de los Sres. Jueces de Cámara Dr. Julián Emil JALIL y Dr. Guillermo Daniel HANSEN para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"V., F. C/ I. SRL S/ Cobro de pesos e indem. de ley" (Expte. N° 57 - Año 2024)** venidos del Juzgado Laboral Nº 1 (Expte. N°116/21) en apelación. Los magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA CUESTIÓN:** ¿Es justa la sentencia apelada?; **SEGUNDA CUESTIÓN:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en el orden sorteado.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Señor Juez de Cámara Guillermo Daniel HANSEN, dijo:

1).- Antecedentes:

En las presentes actuaciones se dictó sentencia definitiva en fecha 21/12/23. El pronunciamiento fue apelado por la parte demandada el día 28/12/23, habiendo sido concedido el recurso en fecha 05/02/24.

2).- La sentencia:

En su parte resolutiva, la sentencia falló: *"Haciendo lugar a la demanda y, en consecuencia, condenando a I. S.R.L. a abonar a F. V., D.N.I.: X., previo los descuentos legales que correspondan, dentro del quinto día y mediante depósito judicial en autos, las sumas de PESOS resultante de la etapa de ejecución de sentencia, ello con más los intereses determinados en el considerando X). Asimismo, condenando a la demandada a cumplir con la garantía de no repetición de conformidad con las pautas indicadas en el considerando VIII). Costas a cargo de la demandada vencidas a cuyos efectos fijo los honorarios de los Dres. I. y T. por la representación y dirección letrada, de la parte actora en el 19% y los del Dr. C., por*

la representación y dirección letrada de la demandada, en el 15%, los de la perito informática en el 4%, y los del Cuerpo Interdisciplinario Forense en el 5%. En todos los casos sobre el monto de condena (capital más intereses) que en definitiva resulte en la etapa procesal de ejecución de sentencia, con más el I.V.A. en caso de corresponder. Tengo en cuenta para así decidir lo normado por ley XIII N° 4 (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 10 38, y conc.) y XIII.18, el mérito e importancia de la labor desarrollada, así como el monto del asunto".

3).- Los agravios de la parte demandada:

La recurrente se agravió extensamente con base en los siguientes argumentos.

En *primer lugar*, cuestiona la gravedad del hecho injuriante que la parte postula como causa eficiente del despido indirecto.

Plantea que la parte actora jamás puso de relieve su voluntad de volver a prestar tareas, y que en su carácter de empleadora, en todo momento propició la continuidad de la relación laboral.

Argumenta que para la parte actora la única solución válida y que hubiere satisfecho sus requerimientos, transitaba el meridiano de la desvinculación del Señor M.

En el mismo punto, pero en orden diverso, pone de resalto que el fallo al acoger la acción violenta el principio de invariabilidad de la causa de despido, visto que la sentencia no se circunscribe al tratamiento de las causas invocadas en la comunicación extintiva del contrato de trabajo. Explica en este sentido que en el telegrama final mediante al cual se exterioriza su voluntad extintiva, la causal no es el acoso laboral, y que en su concepto, el intercambio epistolar es fundamental para determinar el encuadre de situaciones posteriores, las que no pueden ser modificadas al demandar y mucho menos al dictar sentencia, todo ello con base en los principios de buena fe, defensa en juicio y debido proceso. Así, la sentencia debió ceñirse

a los hechos controvertidos que hallan su fundamento en la comunicación epistolar que extinguió la relación.

Asimismo, afirma que es carga probatoria de su parte acreditar que hubo justa causa de despido, es decir, injuria que permita formar en la convicción de V.S. de la entidad suficiente gravedad para adoptar dicha medida extrema.

Refiere que su parte hizo todos los esfuerzos por mantener vivo el contrato de trabajo con la Sra. V. advierta V.E. que frente a las reiteradas intimaciones que efectuara, el día 29 de Octubre de 2020 le remitió comunicación epistolar donde se le ofreció acondicionar una oficina donde solo ella desarrollaría tareas habituales.

Sostiene que haberse limitado la Sra. Juez a cumplir con las normas señaladas, principios doctrinarios y antecedentes jurisprudenciales en parte transcriptos en el escrito de contestación, jamás hubiere llegado a la decisión de condenar a esta parte dado que ninguno de los hechos invocados en el telegrama de fecha 11 de diciembre de 2020, conforme a la prueba producida en autos, causan injuria de suficiente gravedad para legitimar la ruptura del contrato de trabajo, considerando el principio establecido en el art. 10 de la L.C.T.

En *segundo término*, afirma que agravian a su parte las conclusiones de la Señora Jueza puesto que no se acreditó la existencia de incumplimiento al contrato de trabajo por injuria provocada a la demandada de tal gravedad que impidiere su prosecución.-

Menciona que la accionante *a posteriori* de aquel día en el cual que se retiró de su lugar de trabajo jamás volvió a desarrollar tareas. Reitera la recurrente un hecho ya propuesto en su argumentativa: la posición jurídica exteriorizada por la parte actora en el intercambio epistolar reside en un único propósito, cual lo fue el despido del Señor M. De ahí que los hechos

que imputa a su parte – en general y en particular en el telegrama que se consideró despedida- acontecieron gozando de licencia por enfermedad.

Se agravia por las conclusiones a que arriba la *a quo* producto de la valoración de la prueba testimonial, a la cual cita y analiza desde su perspectiva. Insiste en este sentido, en que la realidad de los hechos indica que el trato cotidiano y a través de los años entre el Señor M. y la Señora V. fue siempre cordial, de amistad, buena relación laboral, de exceso de confianza, si se quiere, trabajando en un mismo espacio donde existen tres escritorios aun metro de distancia.

Hace referencia que dentro de ese marco de relación laboral donde la actora sustituía a M. en las funciones de éste cuando se ausentaba, quizás con excesos de confianza de trato, quizás creyendo la actora que estaba en un pie de igualdad dentro de la relación laboral con M. al sustituirlo cuando se ausentaba y no que era su superior jerárquico, se produjeron hechos que la sentenciante califica equívocamente como de persecución laboral, y que esos hechos fueron presenciados por la testigo J. S. y solamente una vez. Conforme su postura, de esto debería seguirse que la sentencia viola la igualdad entre las partes en el proceso, visto se sustenta la condena en un único hecho presenciado por la testigo S. e indicios.

Considera que no se ha probado en autos que la Señora V. haya soportado graves hechos de violencia laboral durante años, acoso psicológico y discriminación, tal como lo denuncia, adjetiva y califica en la intimación cursada con fecha 19 de octubre de 2022.

Se agravia ante lo que estima es una conclusión subjetiva de la *a quo*, al hacer mérito del *lenguaje corporal* de la testigo S. O. y C. Plantea que la declaración debió ser valorada por lo que percibió con sus sentidos, circunscribiéndose al análisis de lo declarado, tal como lo indica la normativa procesal vigente, máxime cuando nada explica acerca de lo que le resulta llamativo del mensaje corporal de la testigo S. O. y C.

En *tercer lugar*, se agravia por cuanto la sentencia la condena al pago de daño extrapatrimonial. Ello así, dado que -además de no haberse invocado como causal de despido el acoso laboral del Señor M.-, no se acreditó conducta dolosa de la patronal vinculada a la extinción del contrato de trabajo, como para hacer procedente la reparación del daño moral.

Afirma que la sentencia viola el principio de congruencia y el derecho de defensa, por cuanto condena a pagar un viaje que ni siquiera se cuantifica de manera tal que se pueda apreciar la realidad y magnitud de la condena; máxime, cuando en el escrito de demanda se peticiona el pago de la suma de $250.000 pesos.

Sostiene que con base a lo analizado de la testimonial, no surge con certeza que su parte haya sido puesta en conocimiento de persecución laboral hacia la accionante a través de los años, que tuviera conocimiento y que hubiere omitido tomar los recaudos dispuestos por la ley.

En *cuarto término*, se agravia por la condena a resarcir el daño psicológico, dado que, según el resultado de la pericia psicológica, las aptitudes para el trabajo de la accionante se encuentran conservadas, no surgiendo que la Señora V. tenga una enfermedad mental permanente, habida cuenta de que debía estar en tratamiento durante el lapso de 6 meses para luego ser evaluada la continuación del tratamiento. Argumenta que la actora padece de trastorno adaptativo con ansiedad mixta y estado de ánimo deprimido, como antecedente.

Cuestiona la quejosa la aplicación de la fórmula Mendez sobre una incapacidad que no se acreditó que fuera permanente según las conclusiones del perito psicólogo. En este orden estima que nunca puede ser aplicable la fórmula *Mendez* al daño psicológico, puesto que su objeto es reparar el daño material, lucro cesante, permanente; habiéndose acreditado en autos que la Señora V. comenzó a trabajar para otro empleador, -a propuesta del director

médico de la recurrente-, sin que sus ingresos se hayan visto disminuidos por el temporario daño psicológico.

Concluye que el daño psicológico carece del valor autónomo, y que en cualquier caso, no se dan los extremos facticos legales para la aplicación de la formula Mendez, en especial porque no se acredita una secuela incapacitante, irreversible y consolidada jurídicamente.

En *quinto lugar*, se agravia la quejosa porque la sentencia la condena a elaborar y presentar ante la jurisdicción una propuesta de programa de capacitación y sensibilización para la prevención de la violencia de género en el ámbito laboral, como garantía de no repetición de los hechos que dan lugar a la promoción de la demanda. En este sentido afirma que no se ajusta a la realidad la sentencia cuando sostiene que la empleadora se habría hecho la distraída y que su conducta estuvo encaminada a proteger al Señor M., puesto que no tomó ninguna medida.

Reitera la apelante que la Señora V. no logró acreditar que en el ámbito laboral debió soportar el constante mal trato por parte de M. a través de los años y que, ello no fue prevenido y menos aún reparado por mi empleadora. Que en su calidad de principal, no tuvo conocimiento de la situación para ejecutar su correspondiente obligación de resguardar la integridad física y psíquica de la Señora V.

En *sexto término*, se agravia la apelante por cuanto la sentencia condena al pago de la suma de $868.866 con base en el DNU 891/20, en forma ilegítima e ilegal.

Por último, se agravia la recurrente por la condenarla al pago de la indemnización prevista en el art. 2 de la ley 25.345 sin analizar los términos del escrito de responde, en el cual se requirió que resolviera su eximente en virtud de que pudo considerarse asistida de mejor derecho.

4).-Aclaración previa:

Previo al tratamiento de las quejas vertidas por los recurrentes, debo señalar que los jueces no están obligados a hacerse cargo de todos y cada uno de los argumentos expuestos por las partes ni a analizar las pruebas producidas en su totalidad, sino tan solo aquéllos que sean conducentes para la correcta decisión de la cuestión planteada (conf. CSJN, Fallos: 274:113, entre otros, CNFed. Civil y Com., sala I, ED, 115-677 -LA LEY, 1985-B, 263-; CNCom., sala C en RED, 20-B-1040, sum. 73; SC Buenos Aires en ED, 105-173, entre otras).

5).- Tratamiento de los agravios de la parte demandada:

5.1).- La causal de despido:

5.1.1).- Invariabilidad de la causa:

Primeramente, corresponde que me aboque al tratamiento de la inteligencia según la cual la sentencia, al acoger favorablemente la acción, violenta el principio de invariabilidad de la causa de despido.

Lo cierto es que desde su primera intimación, la parte actora denunció graves hechos de violencia laboral, acoso psicológico y discriminación contra su persona sufridos desde largo tiempo, haciendo responsable de tales conductas al Señor A. M. y por su intermedio a la empleadora en carácter de principal, poniéndose de relieve que tales hechos se encontraban en conocimiento de la patronal, y que había existido un hecho puntualmente agravante el día 05/10/20, sin que se adoptaran medidas concretas para solucionar dicha problemática.

La comunicación por la que la parte actora se considera despedida, es el corolario de una extensa serie de misivas en las que se exponen la imputación efectuada por la Señora V. y la defensa opuesta por la empresa I., no pudiendo en consecuencia ser desentrañado su sentido sin atender al todo.

En el tramo determinante, el telegrama que materializa el despido indirecto, dice *"Es por todo lo expuesto que considero que toda su conducta expresada desde el conocimiento de los hechos por mi denunciados se torna indigna por ser contraria al principio de indemnidad, seguridad y buena fe que cualquier empleador debe tener con sus trabajadores, que no ha velado por mi integridad psicofísica y tal comportamiento agravado por ser Uds. una empresa de de salud por lo que debo considerarme despedida"*.

Entre las razones expuestas en la misma comunicación debe citarse (a) la ratificación de la parte empleadora de las misivas anteriores en las que se niega haber causado daño a la salud, (b) la insistencia en que para dar inicio a la investigación deba concurrir la denunciante al lugar de trabajo en el que se encuentra el victimario, no obstante haberse tomado conocimiento de la denuncia vía mail habiendo sido ratificada telegráficamente, y la empresa, *prima facie*, contar con elementos de cargo suficientes.

En la Carta Documento a la que se hace referencia, la patronal había ratificado su posición anterior, reiterando que *"solo"* se le requería *"que suscriba la denuncia"* y que la mala fe del dependiente se encontraba acreditada en tanto de los certificados médicos que justificaban la licencia por enfermedad no surgía que se encontrase guardando reposo en cama, y que en todo momento se resguardaba el principio de continuidad laboral, puesto que se le acondicionaría una oficina en donde podría desarrollar sus tareas habituales sin ningún tipo de contacto con todo el personal de la empresa que le perturbe la vida laboral recibiendo instrucciones por escrito y/o por correo electrónico. La empresa niega haber causado daño a la salud de la Señora V.

De lo apuntado debe seguirse que no existe diversidad entre la causal de despido argüida y el objeto del reclamo formulado judicialmente.

Esto es así porque, *por un lado*, las intimaciones inician una serie de reclamos orientados a que sean solucionados graves hechos de violencia laboral, acoso

psicológico y discriminación, los dañaban la salud de la parte actora; dándose por despedida porque la patronal no dio solución a tales graves hechos de violencia laboral, acoso psicológico y discriminación, conminándola a ratificar la denuncia en la sede de la misma empresa en donde se encontraba el agente que fuera sindicado como artífice de las conductas lesivas, a fin de dar curso al inicio de las investigaciones del caso.

Por otro lado, el objeto de la demanda, radica en el reclamo de las indemnizaciones por despido indirecto en el contexto de violencia laboral y discriminación por motivos de género más daño moral y psicológico y multas.

El meridiano de la sustancia en la que se sustentan tanto el despido, cuanto el reclamo judicial, pasa por la violencia laboral, acoso psicológico y discriminación, y la negativa de la empresa para poner fin a las conductas lesivas de las cuales la Señora V. plantea haber sido víctima. Tal línea argumental permanece inalterada desde el inicio del intercambio epistolar hasta el despido indirecto, siendo la demanda judicial instaurada a fin de obtener las indemnizaciones correspondientes y las multas derivadas del despido.

De lo expuesto, se sigue que no existió violación del principio de invariabilidad de la cusa del despido y que la sentencia, no fue más allá de los hechos controvertidos que tienen por fundamento la comunicación epistolar que extinguió la relación.

En consecuencia, el agravio debe ser desestimado en la presente parcela.

5.1.2).-La continuidad en la relación laboral:

También plantea la recurrente que en todo momento privilegió la continuidad de la relación laboral, mientras que la única solución válida que hubiese proporcionado satisfacción a los requerimientos de la parte actora pasaba por el despido del Señor M.

Esto no es lo que surge del cotejo del intercambio epistolar, en el que se advierte que la tesitura de la Señora V. es una derivación directa de la imposición de la patronal de la carga de concurrir a la empresa a suscribir la denuncia a fin de dar curso a la investigación de los hechos, cuando los mismos ya habían sido suficientemente referidos por correo electrónico y refrendados por telegrama. En consecuencia, muy por el contrario, no se perseguía el despido del Señor M. sino el inicio de las investigaciones, sin tener que someterse al trance de re-victimización que supone el concurrir a la sede señalada por la denunciante como escenario de las prácticas hostiles hacia su persona.

La misma argumentación de la apelante pone de relieve la insustancialidad de la queja. Esto es así porque reconoció la recepción de la denuncia exigiendo una ratificación innecesaria máxime si se tiene presente que los actos de violencia y discriminación fueron materia de reclamo por medio fehaciente en varios telegramas de intimación.

En sentido concordante, la pretensión de que el acondicionamiento de un despacho en el que la Señora V. se desempeñara sin interactuar con el ofensor ni con otras personas, recibiendo instrucciones de manera virtual, no sanea las falencias de un ambiente de trabajo hostil; no al menos, si se reflexiona seriamente sobre las consecuencias de tal aislamiento con su carga de estigmatización por carencias en la socialización cotidiana con otras personas, y atento a las verdaderas posibilidades de que la falta de contacto físico o material por no coincidir en un mismo espacio, sean dique de contención suficiente para las acciones violentas y discriminatorias, siendo que las mismas le son atribuidas a una persona que ejerce funciones jerárquicas en la dependencia en la que la denunciante presta servicios.

Cursar intimación para que se rubrique personalmente una denuncia sobre la que no existe posibilidad de tener por no realizada, a una persona que se encuentra con licencia por enfermedad y siendo que esa enfermedad se

relaciona con la situación denunciada, todo previo a la iniciación de una investigación, y convocar a que se reanuden tareas en un despacho físicamente aislado de todo, pero recibiendo órdenes de quien fuera sindicado como autor de las inconductas, puesto que en los hechos se trata de la autoridad de fácticamente cuenta con autoridad jerárquica sobre el resto de los trabajadores de la sede en cuestión, no es una conducta que permita apreciar la alegada vocación por preservar la continuidad de la relación laboral, tal como lo alegara la parte empresaria.

Con fundamento en lo expuesto, el agravio será rechazado.

5.2).- Inexistencia de incumplimiento, gravedad de la falta y valoración de la prueba:

Plantea la quejosa que no existió incumplimiento de su parte que genere injuria sobre la que se justifique el despido indirecto, y que la condena solamente puede sustentarse en la equivocada valoración de la prueba realizada por la jurisdicción de grado.

El cotejo de la sentencia de grado permite advertir que la Señora Jueza de grado efectuó una extensa reseña de los testimonios producidos en autos.

De la testigo S. señaló que ella presenció actos de hostigamiento para con la Señora V. Que la actora tuvo una crisis que no pudo sostener y que requirió ayuda, que una vez M. le dijo algo sobre el peso, que estaba gorda a lo que la actora le hizo notar que no quería que le diga más eso, que piense como se sentiría su hija si le dijeran eso, y que esas cosas eran constantes. Añade que había discusiones sobre política, dado el pensamiento y las preferencias de la denunciante, que era burlada con motivo de eso como una forma de afectarla. Que siempre había comentarios lesivos, tales como que *"la calle está difícil"* y *"tené cuidado que tenés muchos hijos"*, destacando que el sindicado M. tuvo problemas con la Señora C. F. y con la Señora D. O., estando los directores de la empresa al tanto de ello. Abunda al apuntar que la señora V.

sufría pellizcos, puntazos con los dedos y hasta empujones por parte de M., habiéndole pedido sin éxito que cese en sus actitudes.

Del testimonio del médico M., puso de relieve que el 5 de octubre la Señora V. se le acercó llorando por una situación de discusión con M., que existía lo que describe como *"cargadas políticas"* y también *"exceso de confianza"*.

Del testimonio de la Señora H. C. F., se destacó que el Señor M. ya había incurrido en conductas de hostigamiento en años anteriores, con dependientes del I. de sexo femenino,

recordando la dicente que le borraba los turnos que ella daba, que le ponía sal al mate y azúcar a los alimentos, y que siempre era molestada con chistes y comentarios que la hacían sentir mal. Que era M. quien provocaba todos los problemas, que los problemas siempre eran con las mujeres, y que los directivos estaban al tanto de la situación.

Del testimonio del médico R. D.A. se tuvo presente que el diagnóstico de la denunciante es estrés post traumático y que el mismo es una afección psiquiátrica. Que no creía el profesional médico que el testimonio de la Señora V. fuese falso, ni fabulado, considerándolo un relato coherente, válido lo cual se notaba hasta en la misma voz de la denunciante. Explica que la actora vio alterada su vida social y familiar por estar deprimida y quedarse en cama. Y que los tratamientos suelen durar unos dos años.

Del testimonio de la Señora V. M. se apreció que conoció tanto a la actora y a M. pues trabajaba en recepción, y que el denunciado hacía abuso de poder, era pesado y maltratador, haciendo que no se trabaje con comodidad, pues ante cualquier desacuerdo, había que tener cuidado con él; podían desaparecer papeles y cosas personales; al punto de tener que dejar los cajones cerrados con llave. Pone de relieve que siendo que M. tenía contacto directo con los dueños, siempre tenía la última palabra y le hacía la vida imposible a quien tuviese una diferencia con él. Destacó asimismo que era conocido que él tenía muchos reclamos por maltrato, que I. es una empresa

importante, lo cual pone presión a la hora de tomar decisiones en orden a considerar la renuncia y la búsqueda de otros trabajo, ya que ella escucho al Señor M.

hablar pésima mente por teléfono cuando le pedían referencias de personal femenino que había trabajado en la firma.

También se analizaron los testimonios de las Señoras G., A., P. y de S. O. Y C.

La circunstancia de que otros testigos como la Señora L. G. manifiesten no haber presenciado hechos de violencia, no implica de modo alguno que los mismos no puedan haber existido, tal como fueron referidos hasta el cansancio por los testimonios anteriores; además de tener que ser valorados, que la dicente trabaja a un a órdenes de la empresa y bajo la supervisión del denunciado. Esta situación aplica también para la valoración de la testigo E. A.

El testimonio de la Señora M. del C. P., también refiere no haber presenciado hechos de maltrato o violencia, pero se desprende del mismo que el día del problema que detonaría el reclamo, ella atendió telefónicamente a la Señora V. y que la notó muy mal, autorizándola a que se retire.

Los cinco primeros testimonios fueron contundentes al referir acciones concretas maltrato verbal por parte del denunciado; que el hostigamiento contaba a su vez con algunas emergencias materiales tales como la desaparición de documentación contable, certificados médicos y alteración de archivos informáticos en el sistema, a fin de generar problemas laborales a las víctimas y que ello a veces tenías aristas físicas tales como lo son los puntazos con los dedos, los pellizcos y los empujones; que el maltrato verbal algunas veces tomaba el tinte de la hostilidad política o de clase. No es menos cierto que existe también un núcleo consistente por el que se colige que invariablemente las víctimas eran mujeres, y que los directivos estaban al tanto de tales inconductas pues se desarrollaron en el tiempo a lo largo de

años. También surge de manera inequívoca que la denunciante padeció tales maltratos y que eso afectó su salud física y psíquica.

----------Con respecto a los dichos de la testigo O. Y C., se ha destacado que tampoco presenció situaciones, que aun trabaja en la empresa bajo el mando del denunciado, poniendo de relieve que de alguna manera su expresión facial y su actitud corporal experimentaron un cambio al serle referida la Señora V. manifestando que no iba a hablar de ella.

No pierdo de vista que la violencia sobre la que se encaballa el -maltrato psicológico cuenta con un componente intencional que lleva a herir a la otra persona de manera sutil, siendo de más difícil percepción que la violencia física, la cual deja huellas indelebles más difíciles de negar por parte del agresor.

No advierto que la sentencia haya valorado con liviandad la prueba, sino que muy por el contrario, se efectuó en el pronunciamiento una atenta revisión de todos los dichos, extrayendo de los mismos, premisas para la reconstrucción de un pasado que encuentra mejor representación en los hechos alegados por la parte actora en la demanda.

Por otra parte, los jueces cuentan con amplias facultades a la hora de hora de valorar la prueba siempre que medie en la fundamentación la explicitación de los criterios empleados para concluir de tal o cual manera.

En este sentido, el estándar de la sana crítica, que podría ser también denominado sano análisis de la prueba, confiere facultades amplias embebidas de cierta elasticidad, existiendo como contrapartida el deber estricto de explicitar el derrotero del razonamiento a fin de proporcionar la posibilidad de articular la vía recursiva.

Las *reglas de la sana crítica* derivan de las *prescripciones de la lógica*, -lo que confiere matices de carácter permanente que deben estar presentes en toda sentencia-, y *de la experiencia* -que atiende a los hechos concretos, lo que exige atender en la fundamentación a la necesaria contingencia de los hechos

concretos variables en el espacio y en el tiempo- (ALSINA, Hugo, *"Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial"*, volumen I, Ediar SA, pág. 760), erigiendo, en pocas palabras, la estructura del paradigma sobre el que reposa el *correcto razonamiento humano* (COUTURE, Eduardo *"Fundamentos de Derecho procesal Civil"*, Buenos Aires, De Palma, Pág. 270).

La sentencia de grado constató la existencia de hechos compatibles con la naturaleza del maltrato y violencia laboral, acoso psicológico y discriminación sobre la Señora V.; que el denunciado M. fue el autor de tales acciones; que esas acciones se dieron con solución de continuidad a lo largo de años y respecto de varias mujeres que se desempeñaron en la empresa bajo la supervisión del denunciado; que la angustia de la Señora V. se somatizó en afecciones compatibles con patologías que ameritan tratamiento psiquiátrico; y que los directivos de la empresa estaban al tanto de toda la situación, conminando a la denunciante a que concurra ratificar una denuncia a fin de dar inicio al curso administrativo de investigación interno de la firma, lo cual constituye una re-victimización flagrante.

Lo expuesto habla a las claras que la demandada incumplió con los deberes que encuentran a su cargo (arts. 4, 62, 63, 65, 66, 70, 72, 75 y concordantes de la LCT), máxime tratándose de una situación de maltrato y violencia laboral, acoso psicológico y discriminación contra una mujer (art. 4 Convención de Belem Do Para, art. 75 inciso 22° de la CN), y que en ningún momento dio pauta de articular medios tendientes a preservar la relación laboral (art. 10 LCT), que existió injuria suficientemente acreditada y que no existió vicio alguno en la valoración de la prueba rendida en autos.

Con base en lo expuesto, el agravio será rechazado.

5.3).- Condena a resarcir el daño extrapatrimonial:

La recurrente objeta la condena a indemnizar el rubro de referencia en el título.

Ahora bien, se ha aceptado que la determinación de

la existencia del daño extrapatrimonial transita por senderos más flexibles que los del daño patrimonial, lo que se deriva de su particular naturaleza, claramente diferente a la de aquél.

Se ha sostenido que: "*Ocurre que por las reglas de la experiencia es más o menos sencillo concluir en que ciertos padecimientos y afecciones naturalmente se derivan de determinados hechos acreditados*." (Ossola, Federico A., "El daño resarcible y la cuantificación judicial del daño moral. Dificultades y propuestas", RCyS 2017-XI-13).

En principio se encuentra plenamente acreditado tal como se lo destaca en la solución a los agravios anteriores, la situación de maltrato y violencia laboral, acoso psicológico y discriminación, por parte del Señor M. contra la persona de la denunciante, Señora V., en su carácter de dependiente y siendo especialmente que se trata de una mujer.

Con relación al planteo según el cual no habría existido por parte de la firma demandada una actitud compatible con el reproche doloso, no resiste el análisis, por dos razones.

La primera de ellas es que no existe fundamento normativo en el cual pueda apoyarse la exigencia de factor de atribución diferenciado en materia de daño extrapatrimonial; la segunda, y entiendo que más importante, es que estando la parte patronal largamente en conocimiento de la conducta lesiva del Señor M. para con dependientes del sexo femenino, prestó silenciosa aquiescencia frente a hechos de maltrato y violencia laboral, acoso psicológico y discriminación, conducta que viene a demostrar un grave desinterés por derechos que recaen sobre bienes tales como la integridad psíquica y física de una persona de sexo femenino, que cuentan con tutela especialmente destacada en el texto constitucional y convencional (art. 4 Convención de Belem Do Para, art. 75 inciso 22° de la CN).

Con fundamento en lo expuestyo, el agravio será rechazado.

5.4).- Condena a resarcir el daño psicológico:

Respecto de este punto, no asiste razón al recurrente.

Es que, el daño moral y el daño psicológico son rubros indemnizatorios que deben ser considerados con autonomía. En consecuencia, la confusión entre el daño psíquico y el daño moral no es admisible.

"*Son conceptos diferentes. Uno constituye un menoscabo patológico de la salud psíquica, que integra el concepto de incapacidad sobreviniente, mientras que el otro repercute en los sentimientos o en la interioridad del damnificado, lo dañado son bienes de goce, afección y percepción emocional y física*." (CNCiv. Sala F, octubre 26/2004,"Molina Silvia S. c/ Línea 37 Cuatro de Septiembre y otros s/ daños y perjuicios"; id. Septiembre 15/2005, L. 423.766; id. Junio 2/2008, L. 498.774).

Del informe pericial psicológico se desprende entre las conclusiones a las que ha arribado el Perito que: "*De las entrevistas efectuadas a la peritada, se desprende que ha atravesado una situación desagradable y potencialmente traumática…()… Siguiendo el punto anterior y atendiendo a un análisis de los recursos de afrontamiento de la peritada en relación a la situación vivenciada, es dable informar que si bien la personalidad de la misma no se ha visto modificada por los hechos de lítis, se evidencian signos de ansiedad y depresión con inhibiciones en su intimidad psicosexual. Atendiendo al inicio y duración de los mismos, se advierte la presencia de un trastorno adaptativo mixto que alterna ansiedad y estado de ánimo deprimido, de tipo persistente…*".

Tales conclusiones han sido ratificadas en sus posteriores aclaraciones la que, debe señalar, han sido solicitadas por la parte actora.

Ello sella la suerte negativa que ha de correr el agravio en este punto.

Respecto de la crítica sobre la idea de que el empleo de la fórmula Méndez para cuantificar el daño psicológico, exige que el mismo sea irreversible, y que la pericia psicológica, no da cuenta en pasaje alguno de que se trate de una dolencia consolidada, al tiempo que conforme lo esgrime la quejosa, la aptitud para el trabajo se encuentra conservada.

El empleo de fórmulas a los efectos de la cuantificación, resulta una manera de proporcionar un parámetro explícito que permita al justiciable comprender la lógica que anima a la jurisdicción en algo tan delicado como lo es, establecer correlación entre la lesión del derecho que recae sobre un bien y la monetización que necesariamente conlleva el indemnizar.

El dictamen pericial establece un porcentaje de incapacidad, el cual ha sido tenido en cuanta y a su vez describe la gravedad de las dolencias detectadas evidenciándose *ansiedad, depresión y con inhibición en su intimidad psicosexual* de tipo *persistente*.

Los términos empleados por el experto si bien no aseveran de manera rotunda la irreversibilidad del cuadro, no lo presentan tampoco como una afección de naturaleza temporal, circunstancial y momentánea. El término persistencia, indica una vocación de permanencia al momento del dictamen, lo que se encuentra adecuadamente representado con la manera en la que la sentencia cuantificó el daño.

El hecho de que se conserven facultades en el aspecto laboral, tampoco resultan óbice a la reparación del daño psicológico, siendo que las esferas de afectación reseñadas en la pericia, no son precisamente las del trabajo, sino las de la afectividad cotidiana de la vida de relación, debiendo ser destacada por especialmente mortificante aquella que refiere a la intimidad psicosexual.

Lo razonado es fundamento suficiente para el rechazo del agravio, no obstante he de adunar que el empleo de fórmulas es desde hasta cierto punto una práctica que hace al buen método en tanto proporciona elementos explícitos para que los justiciables sigan el razonamiento empleado a la hora de cuantificar, pudiendo la jurisdicción apartarse de los guarismos a los que se arriba justificando también de manera expresa, las razones de la minoración o del aumento en el quantum. En este orden, considero que dada la prueba rendida en autos, las particularidades de la conducta antijurídica enjuiciada, el daño, la relación de causalidad existente entre ambos fenómenos, la atribución objetiva coexistente con la grave indiferencia del principal por la lesión de bienes sobre los que recaen derechos protegidos constitucional y convencionalmente, y las consecuencias de tales violaciones, el monto de $ 2.840.465,51, dispuesto por sentencia resulta prudente y refleja monetariamente la entidad del perjuicio.

El agravio será rechazado.

5.5).- Imposición de la obligación de articular un programa de capacitación:

Se agravia la recurrente por la condena en tanto sostiene se hallaba en posición activa de dar curso a las investigaciones tan pronto como la parte actora concurriese a ratificar la denuncia que había efectuado.

Sin embargo, tal como se lo ha precisado al dar solución a los agravios anteriores, esta exigencia de requerir la presencia en el lugar de trabajo para refrendar la denuncia efectuada por correo electrónico, posición que fuera reiterada en las intimaciones postales, supuso precisamente una de las conductas antijurídicas sobre la que se asienta el fundamento de la condena, dado que contribuía de manera muy

concreta a re-victimizar a la denunciante.

Se ha tenido especialmente en cuenta, que las acciones del denunciado Señor M. en orden a proporcionar maltrato y violencia laboral, acoso psicológico y discriminación a la denunciante, no puede ser subsumida, -ni se agota tampoco-, en la última de las situaciones sufridas por la Señora V., tratándose de un derrotero de larga data, el cual a su vez fue referenciado por testigos respecto de dependientes del sexo femenino que trabajaron con anterioridad a la parte actora. Si a esto se aduna que los testimonios también son coincidentes a la hora de expresar que la dirección de la empresa se encontraba al tanto de estas prácticas lesivas y especialmente lacerantes, desde hace años, la única conclusión que se impone es aquella por la cual la condena se ajusta a derecho, a fin de concientizar en el seno de la organización empresarial las aristas de esta temática, de acara a impedir que este tipo de hechos se sigan verificando.

El agravio será rechazado.

5.6).- Condena al pago de la indemnización fundada en el DNU 829/20:

Conforme lo propone la quejosa, toda su argumentación radica en no se trató de un despido dispuesto sin justa causa.

Sin embargo, surge que la parte actora contó con razones relevantes para el ordenamiento para considerarse despedida con justa causa.

La justicia de la causa esgrimida por la parte actora, determina la procedencia de la indemnización con base en el DNU 829/20, no siendo ajustado a la realidad, que no se hayan considerado las razones expuestas por la empresa en su pieza de contestación de demanda. Muy por el contrario, la sentencia de grado luego de reflexionar sobre las posiciones articuladas por la accionante y las defensas opuestas, condenó a la patronal

al pago de las indemnizaciones de ley, lo cual conforme el temperamento del presente voto, corresponde confirmar.

Con base en lo expuesto, el agravio será rechazado.

5.7).- La indemnización prevista por el art. 2 de la Ley 25.345:

La recurrente reitera que la sentencia no tuvo en cuenta las circunstancias expuestas en el responde, dado que de haber sido así, la demanda hubiese sido rechazada o al menos, se debería haber concluir en la improcedencia de la indemnización de referencia con base en que pudo haberse creído con derecho a obrar como lo hizo.

El cotejo de la totalidad de la enjundiosa prueba testimonial agregada en autos, exige concluir en sentido contrario.

Las conductas que dan cuenta del maltrato y violencia laboral, acoso psicológico y discriminación, padecido por la parte actora han sido acreditadas con solidez; ello así tanto como el perjuicio padecido por la Señora V. tanto en lo patrimonial cuanto en la esfera extrapatrimonial.

Al mismo tiempo existe también prueba de que el principal estaba al tanto de los hechos y que las inconductas venían produciéndose desde varios años atrás en otras dependientes de sexo femenino de la empresa demandada.

Lo expuesto impone desestimar el planteo por el cual la recurrente requiere morigeración de la indemnización.

El agravio será rechazado.

6).- Conclusión:

Corresponde en consecuencia rechazar el recurso de

apelación articulado y conformar la sentencia apelada en cuanto ha sido materia de agravios.

7).- Costas de Alzada:

Las costas causídicas son las erogaciones impuestas a quienes intervienen en un proceso, para la iniciación, prosecución y culminación de éste, la imposición de costas constituye entonces, una indemnización acordada al vencedor para el reintegración de los perjuicios sufridos por él durante el juicio o incidente de que se trate, debido a que la condena en costas tiene por objeto resarcir los gastos del juicio que el vencedor realizó por haberse visto obligado a promover la acción o a contestar demanda para el reconocimiento de su derecho.

Se ha sostenido que: *"…el vencido debe cargar con todos los gastos que hubo de realizar el vencedor para obtener el reconocimiento de su derecho, quien debe salir incolumne del proceso."*-CHIOVENDA, "Instituciones..", pág.332/35, citado por FENOCHIETTO-ARAZI, "Código…", tomo 1, pág.281, ASTREA, 1993-

La imposición de costas al vencido, en consecuencia, forma parte del principio objetivo de la derrota.

-En los presentes autos, corresponde imponer las costas de Alzada a la apelante vencida (conf. Art. 57 Ley XIV N°1).

8) Regulación de Honorarios de Alzada:

Corresponde a esta altura, proceder a la regulación de honorarios de los profesionales actuantes en esta instancia –art.46, Ley XIII, N°4-.

A los fines de la regulación de honorarios, se hará mérito de la labor profesional, apreciada por la calidad, eficacia y extensión de la labor desarrollada por los letrados intervinientes en el presente

recurso –art.5, Ley XIII, N°4-.

Teniendo en consideración el destino de los agravios planteados y las restantes pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados, corresponde regular los honorarios del letrado de la parte demandada Abogado R. O. C. en el 25% y los del letrado de la parte actora Abogado J. A. I. en el 30% en ambos casos sobre las cantidades fijadas en la instancia anterior, con más el IVA en caso de corresponder, ello siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto por la ley arancelaria, aplicándose, en su caso éste último –arts.5, 6 y 13 Ley XIII, N°4.-

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara, Guillermo D. HANSEN, vota **POR LA AFIRMATIVA**.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Señor Juez de Cámara Doctor Julián Emil JALIL, dijo:

1.- Las cuestiones fácticas traídas a decisión. Las cuestiones fácticas han sido ampliamente referidas por la colega que me precede en el voto, motivo por el cual no redundaré en ellas, dando por transcriptos los desarrollos efectuados al respecto por el Sr. Magistrado preopinante. Centraré la atención, para el sustento individual de mi argumentación, en el análisis de los aspectos jurídicos objeto de revisión a esta Cámara.

2.- Metodología empleada para el tratamiento de las cuestiones. Es jurisprudencia arraigada de la CSJN que a los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino sólo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso, ni tampoco a ponderar todos los elementos y pruebas aportados al juicio, bastando sólo aquellos que consideren conducentes para fundar sus conclusiones. (Conf. CSJN, Fallos, t. 294, p. 466, t. 295, ps. 135, 356 y 362; t. 276, ps. 132 y 311; t. 280, p. 320 y t. 302,

p. 1564 -Rep. LA LEY, t. XXXVIII, J-Z, p. 1182, sum. 20; p. 1183, sum. 21; p. 1182, sum. 20; Rev. LA LEY, t. 139, p. 764, fallo 24.057-S; t. 139, p. 617; t. 144, p. 611, fallo 27.641-S; Rep. LA LEY, t. XLII, J-Z, p. 2370, sum. 45-, entre otros; CNCiv., sala B, E. D., t. 59, p. 250 -Rep. LA LEY, t. XXXV, J-Z, p. 1670, sum. 141-; ídem, sala C, E. D., t. 59, p. 154 -Rev. LA LEY, t. 156, p. 850, fallo 31.874-S-; ídem, sala D, L. 272.208, del 2/9/82; ídem, sala E, E. D., t. 80, p. 272; ídem, sala F, L. 208.621, del 21/6/83. Asimismo: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala E, J., F. M., 16/02/1984, LA LEY 1984-C, 414, AR/JUR/192/1984. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala F, Vieyra, Witcomb, Jorge R. c. Caisso, María M, 27/08/1982, AR/JUR/1829/1982; y jurisprudencia local: CACR, en autos: "V, J y otro c/ T. C. M. SA (M) s/ Sumarísimo", Expte. Nro. 556/15, entre otros).

Teniendo en cuenta el art. 7 de la Carta de Derechos de los Ciudadanos de la Provincia del Chubut ante la Justicia (Ley V - Nº 108), el presente acto jurisdiccional se redactará de la forma más clara y comprensible para sus destinatarios, intentando emplear una sintaxis y estructura sencilla, sin perjuicio del rigor técnico que sea necesario. En base a lo expuesto, separaré las cuestiones por títulos y centraré el tratamiento de los agravios siguiendo de manera general el orden empleado por el Sr. Magistrado que me precede en el voto.

3.- El tratamiento de los agravios de la parte demandada.

3.1.- Agravio que tematiza la invariabilidad de la causa del despido. Se ha cuestionado en autos a través del remedio incoado, que la sentencia violenta el ordenamiento, por cuanto la causal del despido invocada en la comunicación que pone en conocimiento de la parte empresaria el despido indirecto, difiere de la articulada como objeto de la demanda.

Es menester poner de relieve que el intercambio epistolar previo a la vía judicial, exige ser valorado conforme las circunstancias particulares de cada caso, la complejidad y vastedad de la cuestión tratada, y la extensión del mismo, teniendo en cuenta lo temporal y la cantidad de intimaciones y respuestas que las partes se prodiguen.

En el intercambio epistolar que llevó al despido indirecto en autos, existió un hilo conductor común cual lo es (i) la denuncia de graves hechos de graves hechos de violencia laboral, acoso psicológico y discriminación, (ii) la sindicación del Señor A. M. como responsable, (iii) el señalamiento claro de que la empleadora estaba al tanto de todo, (iv) la existencia de un acontecimiento detonante el día 05/10/20, y (v) el reproche de que el principal no haya enderezado su conducta a fin de poner corregir el perjuicio que en la trabajadora se estaba produciendo. Es por esto que el sentido y los alcances del texto de la comunicación por la que puntualmente se opera el distracto deben ser valorados atendiendo a las imputaciones y las defensas articuladas en la extensa serie de misivas del intercambio. En este sentido, la primera intimación cursada el 19 de octubre de 2020 permite advertir que el eje del planteo fue concretamente que la empresa no había tomado medidas para impedir que se sigan verificando hechos de violencia laboral, acoso psicológico y discriminación sufridos desde hacía años, protagonizados por el Señor M., estando el principal en conocimiento de los mismos. La intimación cursada fue para que se informe de modo fehaciente las medidas adoptadas a fin de preservar la *in tutum* a la persona de la denunciante (esto dicho en honor a la brevedad), bajo apercibimiento de considerarse despedida.

En lo que interesa, la empresa respondió el 22 de octubre de 2020 ratificando su anterior requerimiento verbal en orden a que la Señora V. concurra a suscribir la denuncia efectuada en contra de su superior jerárquico “a los fines de efectuar el sumario interno que corresponda y que quien fuera por

usted imputado pueda ejercer su derecho de defensa" y que "no se ha tomado ninguna determinación respecto de la denuncia en virtud de que omitió concurrir a suscribirla y en consecuencia no hemos podido sustanciar el sumario interno".

Desde el comienzo se plantean claramente hechos vehiculizados en una denuncia y la demandada reconoce la existencia de la denuncia. El requerimiento de que la Señora V. concurra a "suscribir" la denuncia, obra como reconocimiento del hecho y de la completitud del cargo desde el prisma descriptivo, ya que no se la convocó a explicitar, ampliar, ni a mejor explicar, sino simplemente a suscribir. Existió un reconocimiento por parte de la denunciada de que el relato era autosuficiente, intimando a que el mismo sea "suscripto".

Vale la pena que esto sea reiterado, visto que la quejosa pretende enarbolar un criterio muy estricto a la hora de valorar el intercambio telegráfico: la intimación de la parte empresaria fue para que la Señora V. "suscriba" la denuncia, habiéndose reconocido la entidad cualitativa del contenido verbal y del texto del correo electrónico de la denuncia como sustancia suficientemente descriptiva de los hechos imputados, lo cual permite el ejercicio de todo derecho de defensa, dado que, no se la convocó a ampliar, explicar, relatar, pormenorizar, detallar, especificar ni dar cuenta de manera puntual de hechos que no estuviesen lo suficientemente claros, sino solamente a firmar la denuncia.

Este hecho resulta de importancia trascendental, pues así las cosas, de la contestación de la demandada, surge de manera irrefragable que los hechos denunciados se bastaban para dar inicio a investigaciones sin que la falta de suscripción de puño y letra pueda haber afectado o minorado el derecho del superior jerárquico denunciado de ejercer su defensa.

La situación de injuria, por parte de la patronal, se encuentra configurada desde el mismo inicio del intercambio.

La respuesta de la Señora V. el 29 de octubre de 2020, denuncia que el requerimiento es innecesario y al solo efecto dilatorio, siendo su propósito no asumir la responsabilidad consagrada en el derecho vigente – el cual individualiza y denota-, siendo que la denuncia se encontraba reconocida, y que constaba de todas precisiones necesarias para actuar conforme a derecho, habiendo sido cursada verbalmente y ratificada por correo electrónico.

Corresponde poner de relieve que la parte actora, intimó nuevamente, lo cual pone de relieve su voluntad de preservar el vínculo laboral.

La empresa, en su misiva del 02 de noviembre de 2020 contestó: "En respuesta a su telegrama de fecha 29 de Octubre de 2020 afirmamos lo siguiente: a) que ratificamos en todos sus términos nuestra comunicación epistolar anterior; b) que rechazamos vuestra imputación de que dilatamos el tratamiento de la denuncia que efectuara verbalmente cuando le requerimos la formalice por escrito con explicación detallada de los hechos invocados y debidamente suscripta; c) que tenemos acabado conocimiento de las normas que Ud. invoca, como también conocemos la garantía constitucional del derecho de defensa, de allí que tratamos de omitir su violación requiriéndole a Ud. detalle vuestra denuncia con un relato pormenorizado de los hechos, que verbalmente invocara en reunión con autoridades de la empresa e infundadamente y de mala fe se niega a suscribir, haciéndolo también por mail; d) que le informamos que no tomaremos ninguna medida dentro de nuestra exclusiva facultad disciplinaria hasta tanto Ud. no formalice y suscriba por escrito la denuncia y podamos instrumentar el sumario interno correspondiente…".

En esta comunicación la empresa denunciada una vez más, se negó a dar cumplimiento a lo requerido y pretendió modificar el estatus de los hechos, dado que planteó algo que antes había omitido requerir introduciendo tardíamente un matiz fáctico que ya había sido materia de reconocimiento,

v.gr., exige una "explicación detallada de los hechos invocados" y "relato pormenorizado de los hechos", reconociendo nuevamente la renuncia verbal y la ratificación por mail previas.

Esto fue contestado por la Señora V. por medio de su CD de fecha 19 de noviembre de 2020, en la que se rechazan los términos de la misiva anterior. En lo determinante la denunciante planteó: "…Niego y reitero que no tengan suficientes-instrumentos para adoptar las medidas adecuadas para asegurarme mi integridad física y mental, en mi lugar de trabajo", agregando "Continúan Uds. con el hostigamiento hacia a mi persona al acusarme de actuar con mala fe. [Con] su conducta profundizan el daño ya provocado en mi salud". Finalmente privilegiando una vez más la continuidad de la prosecución de la relación laboral la actora intimó nuevamente en lugar de operar el distracto, *v.gr.*, "Por ello es que debo intimarlos por última vez a que en el plazo de 48 horas rectifiquen su actual actitud, adopten y me informe en forma fehaciente de las medidas urgentes y pertinentes que tomarán para garantizar mi dignidad como trabajadora y tener condiciones dignas de laboral, cesen Uds. con el acoso hacia mi persona con requerimientos innecesarios para actuar […] caso contrario me considerare despedida por su exclusiva culpa".

El temperamento de la misiva reposa en el requerimiento de que la denuncia produzca efectos, que no son, -tal como lo sobreactúa la parte empresaria-, la sanción del Señor M. sin proceso, sino que se articule la investigación, sin necesidad de nuevas exigencias sobreabundantes a la víctima. Se puso de relieve algo más, dado que a la conducta del denunciado, se aduna el hostigamiento de la empresa al imputar mala fe y al exigir que se concurra a suscribir la denuncia a la sede institucional.

La denunciada respondió esta comunicación, mediante CD de fecha 24 de noviembre de 2020 reiterando los términos de las misivas anteriores pero, y esto es determinante-, afirmando:, "…que abundando, le recordamos que

solo le requerimos que suscriba la denuncia", lo cual resulta contradictorio con la exigencia inmediatamente anterior, pero que a las claras sigue la línea de la exigencia originaria, esto es, que se pide a la victima que previo a todo, concurre a la empresa a firma, re-victimizándola, cuando existe una denuncia verbal y una reafirmación escrita enviada por correo electrónico, que se bastan para dar inicio a cualquier investigación interna, salvaguardando el derecho de defensa del denunciado.

Finalmente la Señora V. se consideró despedida "por todo lo expuesto", -lo cual torna esencial tener presente el derrotero de los intercambios telegráficos conformados por las piezas reseñadas que preceden-, poniéndose de relieve que "toda su conducta expresada desde el conocimiento de los hechos por mi denunciados se torna indigna por ser contraria al principio de indemnidad, seguridad y buena fe que cualquier empleador debe tener con sus trabajadores, que no ha velado por mi integridad psicofísica y tal comportamiento agravado por ser Uds. una empresa de de salud".

Con base en esta extensa reseña pausadamente analizada, se impone sostener que no existió diferencia alguna entre la causal de despido postulada en el intercambio postal y el objeto del reclamo formulado judicialmente.

En todo momento el centro de gravedad fueron los graves hechos de violencia laboral, acoso psicológico y discriminación, que dañaban la salud de la parte actora.

La actora se consideró despedida porque la patronal no dio solución a tales graves hechos, exigiéndole innecesariamente que ratifique la denuncia en el mismo lugar donde se encontraba el personal jerárquico señalado como victimario, en forma previa a dar curso al inicio de las investigaciones. Por lo tanto, existió coherencia argumental en el reclamo, y la demanda fue interpuesta a fin de obtener la indemnización correspondiente.

Como corolario, el agravio debe ser desestimado.

3.2.- Agravio centrado en la continuidad en la relación laboral. Sostiene la quejosa que privilegió la continuidad de la relación laboral, porque la actora exigía el despido del Señor M.

El cotejo de los reclamos y sus respuestas indica lo contrario.

La postura de la actora pasó por el requerimiento de que se informen las medidas adoptadas.

En ningún momento se peticionó despido o sanción alguna en el intercambio epistolar.

La empresa tuvo, una actitud recalcitrante al plantear una exigencia innecesaria, cual lo fue la suscripción de una denuncia que se bastaba cualitativamente, puesto que existía una descripción verbal refrendada por escrito vía mail, de las conductas lesivas del denunciado Señor M., que posibilitaban la investigación y a todo evento su defensa. No surge de la prueba que se haya perseguido un despido sino el inicio de una investigación, ello sin instancias previas de re-victimización antijurídicas e innecesarias.

A mayor abundamiento, tampoco contribuye a fortalecer la postura de la apelante, en el sentido de que privilegió la prosecución de la relación laboral, la referida oferta de acondicionar un despacho aislado para la Señora V. a fin de que trabaje sin interactuar con el ofensor ni con otras personas, recibiendo instrucciones de manera virtual.

Esto no sanea falencia alguna cuando existió hostigamiento, sin que se haya dado inicio a las investigaciones, cursando la Señora V. enfermedad, y siendo el aislamiento, de por sí, estigmatizante, máxime cuando tampoco puede afirmarse que la separación espacial entre la víctima y el victimario obstaculice conductas violentas, tratándose de personal jerárquico.

Recapitulando, la recurrente intimó a una persona que se encontraba de licencia por una enfermedad relacionada con una situación de violencia denunciada, para que previo a la iniciación de una investigación, rubrique el cargo ya hecho y suficientemente explicitado; ofreciendo además reanudar tareas en un despacho físicamente aislado de todo, pero recibiendo órdenes de quien fuera sindicado como autor de las inconductas, todo lo cual no es un curso de acción que permita apreciar el alegado celo por preservar la continuidad de la relación laboral.

De conformidad con lo expuesto señalado el agravio será rechazado.

3.3.- Inexistencia de incumplimiento, gravedad de la falta y valoración de la prueba. Objeta la demandada recurrente que no existió incumplimiento alguno que haya generado injuria que habilitara el despido indirecto, y que la sentencia condenatoria valoró erróneamente la prueba.

Empero, los testimonios fueron extensa y diligentemente analizados. La testigo S. puso de relieve haber presenciado actos de hostigamiento para con la denunciante, y que el Señor M. aludió a su peso y que estaba gorda, recibiendo por respuesta de la Señora V. que no quería que le diga más eso, invitándolo a reflexionar cómo se sentiría su hija si le dijeran eso, destacando que esas cosas eran se daban de manera constante. Refirió también que el pensamiento y las preferencias políticas de la denunciante también dieron lugar a burlas y hostigamiento, que sufría empujones puntazos con los dedos y pellizcos, y que, siempre había comentarios intimidantes, como por ejemplo que *"la calle está difícil"* y *"tené cuidado que tenés muchos hijos"*. Finalmente afirmó la testigo que el denunciado ya había tenido problemas antes con otras empleadas.

Esta última afirmación concuerda con el testimonio brindado por la Señora H. C. F. quien indicó que el Señor M. ya había incurrido en conductas de hostigamiento con personas del sexo femenino. Que el denunciado le

borraba los turnos que daba, salaba sus infusiones y arruinaba su comida azucarándola, y que la molestaba con comentarios que hacían sentir mal.

La Señora V. M. trabajaba en recepción habiendo conocido a la actora y al denunciado, afirmando que éste hacía abuso de poder y que era maltratador, que hacía desaparecer papeles y cosas personales, haciéndole la vida imposible a quien tuviese una diferencia con él, aprovechando que contaba con la aquiescencia de los dueños. Que era conocido que él tenía muchos reclamos por maltrato, y que además daba mañas referencias del personal femenino por teléfono.

El médico M., afirmó que el 5 de octubre la denunciante se le acercó llorando por una situación de discusión con M., dando cuenta de la existencia de *"cargadas políticas"* y *"exceso de confianza"*.

El médico D. A. sostuvo que el diagnóstico de la Señora V. es estrés post traumático, es decir una afección psiquiátrica, dando crédito profesionalmente a su testimonio pues la denunciante vio alterada su vida en lo social y familiar, estando deprimida al punto de quedarse en cama.

Se consideró que el hecho de que otros testigos manifiesten no haber presenciado hechos de violencia, no implica que los mismos no hayan existido.

Por último, la testigo O. Y C., que aun trabaja en la empresa bajo el mando del denunciado, permitió advertir en la audiencia, un cambio en su expresión facial y su actitud corporal al serle referida la Señora V. manifestando que no iba a hablar de ella.

El pronunciamiento valoró atentamente todos los dichos, siguiendo de los mismos, que se encontraban acreditados los extremos alegados por la parte actora, ello siempre dentro de las amplias facultades de los Magistrados a la hora de hora de valorar la prueba siempre los criterios empleados se hallen convenientemente explicitados, tal la regla de la sana crítica.

El pronunciamiento determinó que se encontraba acreditado el hecho, la autoría personal del denunciado, y la responsabilidad del principal por estar al tanto del accionar de su dependiente, todo ello agravado por la exigencia de que se concurra ratificar la denuncia, previo al inicio de las investigaciones administrativas correspondientes.

De acuerdo a lo razonado el embate será rechazado.

3.4.- Condena a resarcir el daño extrapatrimonial. Se agravia la apelante porque la sentencia ordena indemnizar el rubro de referencia.

En autos ha probado la actora le maltrato y la violencia laboral, el acoso psicológico y discriminación, por parte del denunciado, en su carácter de dependiente de la empresa demandada.

Asimismo -es menester recordar que el ordenamiento no exige la concurrencia del dolo para que proceda la condena por daño extrapatrimonial, y que en el caso que nos ocupa se ha acreditado que el principal conocía el obrar lesivo denunciado para con dependientes del sexo femenino, sin tomar cartas en el asunto.

De acuerdo con lo señalado el agravio será rechazado.

3.5.- Condena a resarcir el daño psicológico. En principio, es necesario reiterar que el daño moral y el daño psicológico son rubros indemnizatorios autónomos de modo tal que la condena de uno no excluye la del otro.

La pericia psicológica dio cuenta de que "…si bien la personalidad de la misma no se ha visto modificada por los hechos de lítis, se evidencian signos de ansiedad y depresión con inhibiciones en su intimidad psicosexual. Atendiendo al inicio y duración de los mismos, se advierte la presencia de un trastorno adaptativo mixto que alterna ansiedad y estado de ánimo deprimido, de tipo persistente…"

En este sentido, el perjuicio se encuentra acreditado, por lo que el agravio debe ser rechazado en esta parcela.

La recurrente objeta que el cálculo se haya llevado a cabo aplicando la fórmula Méndez, pues como alega, no se encuentra acreditado que se tratara de un menoscabo irreversible.

Considero que las fórmulas son un método, es decir, un camino a seguir a la hora de cuantificar, que cuenta con el mérito de explicitar el razonamiento judicial.

Si bien la pericia no afirma que se trate de una afección irreversible, presenta al daño como producto de un cuadro que en modo alguno es menor, momentáneo ni efímero, tendiendo a la permanencia, lo que se corresponde con la mecánica empleada para cuantificar. Esto tampoco es opacado por el hecho de que la denunciante conserve facultades en el aspecto laboral, dado que lo lesionado fue su afectividad en la vida de relación con referencia a su intimidad psicosexual.

Por lo demás, la jurisdicción siempre puede apartarse de los guarismos arrojados por las fórmulas, fundamentando explícitamente las razones del apartamiento.

La prueba rendida en autos permite considerar que el monto de $ 840.465,51 al cual asciende la condena es adecuado.

El agravio, por lo expuesto, será rechazado.

2.**6.- Imposición de la obligación de articular un programa de capacitación.**

La probanza en autos, hace surgir con claridad que los hechos que han sido acreditados en autos, constituyen la reiteración de conductas lesivas anteriores, sostenidas en el tiempo, ya denunciadas por la víctima y por víctimas anteriores, siendo siempre las víctimas, personas del sexo femenino.

Por lo señalado, la condena se adecua al ordenamiento actualmente en vigencia pues contribuye a concientizar en la estructura de la demandada sobre la temática previniendo futuros daños.
Corresponde rechazar el agravio.

3.7.- Condena al pago de la indemnización fundada en el DNU 829/20. De acuerdo la manera en la que se han analizado los agravios que anteceden, la parte actora contó con razones para considerarse despedida, lo cual desencadena la procedencia de la indemnización con base en el DNU 829/20.
Las consideraciones expuestas en las instancias defensivas por la demandada, fueron atendidas y desestimadas al tenor de las probanzas.
El agravio será rechazado.

3.8.- La indemnización prevista por el art. 2 de la Ley 25.345. Los razonamientos hilados hasta aquí, excluyen toda posibilidad de considerar que la demandada obró de modo tal que podría haber creído que contaba con derecho a conducirse del modo en que lo hizo.
El maltrato y violencia laboral, acoso psicológico y discriminación ha sido acreditado en autos, al tiempo que también hay prueba de que el principal estaba al tanto de estos hechos y de inconductas de vieja data sobre personal de sexo femenino, lo cual descarta cualquier posibilidad de morigerar la indemnización.
El agravio será rechazado.

4.- Conclusión. De acuerdo con lo razonado, entiendo que corresponde rechazar el recurso y conformar la sentencia en todo cuanto decide.

5.- Costas de Alzada. La imposición de costas al vencido forma parte del principio objetivo de la derrota, siendo que este sólo puede dejarse de lado

en caso de que se demuestren circunstancias objetivas especiales que justifiquen lo contrario (Ver, entre otros: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala F, Dunas y Mar S.A. c. Tejerina José y otro, 10/06/2010, Exclusivo Doctrina Judicial Online, AR/JUR/38811/ 2010. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala E, "Frigorífico La Colorada S.A. s/conc. prev. s/ inc. de verific. por: AFIP -DGI", 24/ 06/2010, AR/JUR/39782/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala B, "Club ciudad de Buenos Aires asociación civil", 12/ 04/ 2010, La Ley Online, AR/JUR/21510/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala E, "Novoa, Nelly Alejandra y otro c. O.S.F.A. (Obra Social de la Fuerza Aérea) y otros", 19/04/2010, La Ley Online, AR/JUR/15518/2010), ello por cuanto, quien resulta vencido debe cargar con los gastos que debió realizar su contraria para obtener el reconocimiento de su derecho.

Bajo este criterio, y teniendo en cuenta el resultado al que se ha arribado luego del rechazo del recurso, corresponde la imposición de costas de Alzada a la demandada aquí apelante vencida (Conf. art 57 Ley XIV N°1).

6.- Regulación de Honorarios de Alzada. A los fines de la regulación de honorarios por los trabajos realizados en esta instancia se tendrá en cuenta la labor desarrollada, naturaleza del proceso, éxito obtenido en esta alzada y demás pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados. Al ser el presente un proceso susceptible de apreciación pecuniaria, dicha regulación se efectuará en porcentual (cfr. art. 46 Ley XIII N° 4).

Teniendo en consideración lo apuntado, corresponde regular los honorarios del letrado de la parte demandada Abogado R. O. C. en el 25% y los del letrado de la parte actora Abogado J. A. I. en el 30% en ambos casos sobre las cantidades fijadas en la Instancia anterior con más el IVA si correspondiere, siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto en la Ley de

Honorarios Profesionales, o en su defecto se aplicará éste último. (Conf. arts. 5, 7 y 13 de la Ley Arancelaria).

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara, Doctor Julián Emil JALIL, vota **POR LA AFIRMATIVA**.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, El Señor Juez de Cámara Dr. Guillermo Daniel HANSEN dijo:

Conforme los argumentos vertidos en la fundamentación del presente voto, entiendo y a si lo propongo, que la sentencia que corresponde dictar es la siguiente:

1.- RECHAZAR el recurso de apelación y **CONFIRMAR** la sentencia apelada en todos sus términos;

2.- **IMPONER** las costas a la recurrente vencida;

3.- REGULAR los honorarios del letrado de la parte demandada Abogado R. O. C. en el 25% y los del letrado de la parte actora Abogado J. A. I. en el 30% en ambos casos sobre las cantidades fijadas en la instancia anterior, con más el IVA en caso de corresponder, ello siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto por la ley arancelaria, aplicándose, en su caso éste último –arts.5, 6 y 13 Ley XIII, N°4.-

4.- REGISTRESE, NOTIFIQUESE y DEVUELVASE

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, El Señor Juez de Cámara Doctor Julián Emil JALIL, dijo:

Conforme los argumentos vertidos en la fundamentación del presente voto, entiendo y a si lo propongo, que la sentencia que corresponde dictar es la que propuso mi distinguido colega preopinante.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que el Dr. Heraldo Enrique FIORDELISI no emitió opinión por haberse formado la mayoría (arts. 7 y 8 de la Ley V N° 17), pasándose a dictar sentencia.

Puerto Madryn, de junio de 2024.

En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Puerto Madryn pronuncia la siguiente:

S E N T E N C I A

1.- RECHAZAR el recurso de apelación y **CONFIRMAR** la sentencia apelada en todos sus términos;

2.- **IMPONER** las costas a la recurrente vencida;

3.- **REGULAR** los honorarios del letrado de la parte demandada Abogado R. O. C. en el 25% y los del letrado de la parte actora Abogado J. A. I. en el 30% en ambos casos sobre las cantidades fijadas en la instancia anterior, con más el IVA en caso de corresponder, ello siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto por la ley arancelaria, aplicándose, en su caso éste último –arts.5, 6 y 13 Ley XIII, N°4.-

4.- REGISTRESE, NOTIFIQUESE y DEVUELVASE

REGISTRADA BAJO EL N° /24 SDL.