

SD 88.514 – Causa 19.335/10 – "S. K. P. c/ R. y R. Soc. Civil y otros s/ despido" – CNTRAB – SALA I – 26/02/2013

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 26 días del mes de Febrero de 2.013, reunida la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y de acuerdo al correspondiente sorteo, se procede a votar en el siguiente orden:

La Doctora Gloria M. Pasten de Ishihara dijo:

I. La sentencia de fs. 451/458 ha sido recurrida por los demandados R. y R. Sociedad Civil (en adelante Sociedad Civil), R. D. R. (en adelante R. D.), G. R. (en adelante G.) y R. R. (en adelante R.) a fs. 460/466 mereciendo réplica de la contraria a fs. 473/475.- Los demandados apelan los honorarios regulados a la representación y patrocinio letrado de la parte actora y perito contador por considerarlos elevados.- A fs. 468 apela el perito contador por considerar reducidos los honorarios regulados a su favor.-

II. Los demandados se agravan porque el Sr. Juez de grado admitió el reclamo al considerar justificado el despido en el que se colocó la actora admitiendo las indemnizaciones derivadas del despido, inclusive la prevista por el art. 182 LCT y por daño moral. Consideran que se realizó una incorrecta valoración de las pruebas producidas en autos, en especial de la testimonial.- Memoro que el contrato laboral quedó extinguido por despido indirecto de la actora a través de la carta documento del 11/11/08 (fs.17), en lo esencial, con motivo de que los empleadores no garantizaban su salud psíquica y física pues no () cesaban en las persecuciones denunciadas en colacionados anteriores. En concreto, imputó a sus empleadores persecución laboral y malos tratos, circunstancias que constituyeron una injuria grave que impidió la prosecución de la relación laboral.- Los recurrentes se alzan contra la decisión del Sr. Juez de grado que tuvo por acreditada la existencia de maltrato laboral.- Coincido con la decisión adoptada en origen. En efecto, ante la negativa de los demandados, quedaba a cargo de la parte actora acreditar la existencia de la persecución laboral denunciada (art. 377 CPCCN).- Ante todo cabe aclarar que más allá del encuadramiento (mobbing) que pudo haber realizado el Sr. Juez de grado, considero que en autos se encuentra debidamente acreditado que la actora fue víctima de violencia laboral por parte de sus superiores jerárquicos (empleadores) que constituye sin más injurias graves que no admiten la prosecución del vínculo laboral (art.242 LCT). Hago tal afirmación porque de los testimonios aportados por la actora se deriva la existencia de situaciones de maltrato hacia la misma.- Debo señalar que no puede soslayarse que la selección y valoración de las pruebas es una facultad exclusiva de quiénes juzgan, pues en virtud de lo prescripto en el art.386 del CPCCN, pueden considerar las que estimen relevantes y conducentes para la mejor solución del litigio.- En el terreno de la apreciación de la prueba, en especial la testimonial, el art.386 del CPCCN exige que se realice el análisis de acuerdo con los principios de la sana critica, siéndole totalmente lícito valorar si los testimonios le parecen objetivamente verídicos no solo por la congruencia de sus dichos, sino además por la conformidad de los mismos con el resto de las pruebas colectadas. En definitiva, se trata de una facultad privativa del magistrado/a.-

En efecto, M. G. C. (fs. 348/351), compañera de trabajo, aseguró haber visto a la actora angustiada y mal inclusive durante su embarazo y que luego del nacimiento de su hijo el maltrato empeoró. Señaló que dicho mal trato consistía en hablarle mal, despreciativamente, aclarando que ello era constantemente con la actora y con todas las personas. Agregó que los R. hablaban y no miraban a los ojos o no saludaban, existía maltrato en el trato cotidiano. Describió que cuando la actora llamaba porque tenía algún problema con el hijo se ponían muy mal y cuando la actora volvía se acentuaba más la mala relación, la hacían sentir como que había faltado. Siguió describiendo que también el maltrato se exteriorizaba con muchos gritos siempre, señalando por ejemplo haber visto ir y venir por delante del escritorio de la dicente a R. padre con la actora y él sacado. También recuerda la testigo haber sido maltratada en dos oportunidades describiendo a modo de ejemplo que R. padre una vez se aproximó sobre el escritorio, se acercó a su cara y le dijo que si seguía perdiendo el tiempo con la computadora se la iba a partir en la cabeza.-

Por su parte, A. A. (fs. 368/371) también compañera de trabajo, describió que a su ingreso la relación de la actora era de una situación tensa, y que ello era así porque estaba embarazada, tenía problemas con el embarazo y tenía que faltar y eso no caía bien, describió una situación en la que R. R. le dijo a la actora algo de mala manera y ésta estalló. También señaló que la actora acreditaba las inasistencias con certificados médicos señalando que D, R. le había ordenado a la testigo que no recibiera más certificados y que en una ocasión el esposo de la actora al llevar un certificado no pudo recibírselo por orden de los superiores Daniel y R. R.-

Por último, M. J. R. (fs. 396/398), compañero de trabajo, quien realizaba tareas de soporte de sistemas, refirió el buen desempeño de la actora señalando que toda su competencia estaba en orden y bien hecha y que ello lo sabía por la asistencia que le brindaba.-

Los testimonios descriptos me persuaden de su veracidad, pues lucen objetivos, concordantes y supieron dar suficiente razón de sus dichos, describiendo adecuadamente las circunstancias de modo, tiempo y lugar, por lo que otorgaré eficacia probatoria a los mismos (arts. 90 L.O. y 386 CPCCN). No soslayo que las declaraciones de A. y C. fueron impugnadas a fs. 375/377 y 380/381, sin embargo, tales observaciones se sustentan en meras alegaciones teñidas de parcialidad e insuficientes para su descalificación, por cuanto observo que las mismas, reitero, resultan coherentes y concordantes en el punto, provienen de personas que fueron compañeros de trabajo, se desempeñaron en el mismo lugar y revelan un conocimiento personal y directo de los hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral. Por lo expuesto, valorados de conformidad a las reglas de la sana crítica (art.386 del CPCCN), sus testimonios resultan convictivos y en tal sentido, gozan de fuerza probatoria.-

Los testimonios aportados por los demandados, como ser D. J. M. (fs.354/355), G. M. N.-

í (fs.356/357), G. O. L. (fs. 361/362), entre otros, que a criterio del apelante no fueron tenidos en cuenta por el Sentenciante de origen, nada aportan para dilucidar la cuestión en debate, pues se refirieron genéricamente a que los demandados tenían un trato cordial, amable y correcto con el personal, incluída la actora, ello claro está frente a las contundentes declaraciones aportadas por la parte actora, reseñadas precedentemente.-

He señalado con anterioridad que la violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta en diferentes formas de maltrato, se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la

integridad física, moral o sexual de la persona trabajadora y que la Organización Internacional del Trabajo ha definido a la violencia en el lugar de trabajo como toda acción incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma, (V. esta Sala, in re Von Pieschel Marcos Alejandro c/ Teletech Argentina S.A.s/ despido", S.D. 87370 del 13/1/2012 y "Alais Andrea Karina c/ Ekekens S.A.y otro s/ despido" S.D. 87631 del 25/4/2012).-

Recuerdo, además, que el empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (arts. 75 LCT y 4 apartado 1 LRT) y como contrapartida de los poderes de organización y dirección que la ley le otorga;; tales obligaciones se complementan con el deber de previsión que surge de la relación contractual y que se convierte en una obligación legal de seguridad (Krotoschin,1968, Instituciones de Derecho del Trabajo, Buenos Aires: De Palma), de allí, que debe preservar la dignidad de la persona trabajadora cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis C.N.), por ello, no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que constituye una exigencia derivada del principio de indemnidad citado y de la buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste, máxime cuando como en el caso de autos la trabajadora se encontraba en estado de gravidez o bien recientemente había dado a luz, circunstancias que particularmente se encuentran protegidas entre otras normas por la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 62, 63 , 75 y concordantes de la LCT).- En orden a tales consideraciones, surge acreditado que la demandada obró con negligencia y violó el deber de previsión y de seguridad, pues tanto la sociedad civil demandada como sus integrantes, maltrataron a la actora sin que se avinieran en modo alguno a cesar a tales conductas, sólo negaron la existencia de las imputaciones efectuadas por la actora.-

Es que la persecución laboral a la que aludió la actora en su comunicación de fs.30, de conformidad a los lineamientos de la Ley 26485, encuentra recepción en el concepto de violencia que la norma define, entendida como toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecta su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y su seguridad personal, concepto que en el ámbito laboral aparece descripto como un supuesto de hostigamiento psicológico que puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.(arts.4° y 6° inc.c) Ley 26485).

Es que la persecución laboral a la que aludió la actora en su comunicación de fs.30, de conformidad a los lineamientos de la Ley 26485, encuentra recepción en el concepto de violencia que la norma define, entendida como toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecta su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y su seguridad personal, concepto que en el ámbito laboral aparece descripto como un supuesto de hostigamiento psicológico que puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.(arts.4° y 6° inc.c) Ley 26485).-

En este caso concreto se configuró el ejercicio abusivo de poder por parte de los Sres. R. D., G. y R. R., integrantes de la sociedad civil R. y R. y se materializó mediante conductas agresivas, maltrato verbal y despreciativo, sólo a título de ejemplo, dirigirse a los gritos o bien no saludar en una comunidad laboral, a las que aludieron los testigos, provocando angustia y stress laboral ,circunstancias esta última que fue puesta en conocimiento del empleador (CD de fs. 129 –v. también informe de fs. 256-), de allí que el caso encuadra en las disposiciones de la Ley 26485 y su Decreto Reglamentario 1011/2010 de Protección integral a las Mujeres, norma que encuentra sustento en el art. 1º de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y en el art. 2º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer, dirigida a garantizar fundamentalmente el derecho de la mujer a vivir una vida sin violencia y cuya protección se activa ante situaciones como la aquí analizada y que se expresan en hostigamiento, coerción verbal, insultos, (arts. 3º, 4º y 5º) y especialmente en el art.6º inc.c), ya citado, que contempla los supuestos de violencia laboral, por ende, hallándose acreditado el obrar antijurídico, el despido en el que se colocó la actora se encuentra justificado y sin que lo alegado por el apelante en torno a la teoría de los actos propios posea virtualidad suficiente para revertir la decisión adoptada.- Por último, los argumentos vertidos brindan adecuado sustento al pronunciamiento, razón por la cual omito el análisis de las demás cuestiones planteadas en tanto resultan inconducentes, pues he considerado aquello que estimé pertinente para la correcta solución del litigio. Tengo en cuenta que es jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que no resulta necesario seguir a las partes en todas y cada una de sus argumentaciones, bastando hacerse cargo de las que resulten conducentes para la decisión del litigio (Fallos 272:225; 274:113; 276:132; 280:320) y, sobre tal base, no las encuentro eficaces para rebatir la valoración realizada precedentemente.- Por las razones hasta aquí vertidas correspondería confirmar el fallo sobre el punto.-

III. De acuerdo a lo establecido en el considerando que precede se torna abstracto el tratamiento del agravio referido a la indemnización por daño moral pues el apelante basa su disenso en la falta de acreditación de la violencia laboral invocada como causa injuriante de despido.- Sólo a mayor abundamiento señalo que coincido con la solución adoptada en origen dado que ante la existencia de un acto ilícito corresponde acceder a la indemnización por daño moral, (arts. 1071, 1072, 1078 del Código Civil y art.35 de la Ley 26485).-

IV. El recurrente también se agravia porque el Sr. Juez de grado admitió el reclamo de la indemnización especial prevista por el art. 182 LCT.- Señala que es errónea la decisión del Sr. Juez de grado en tanto fundamenta el reclamo en el nacimiento del segundo hijo de la actora no obstante no haber dicho nada en la intimación que realizó mediante carta postal, lo que implica una violación a lo dispuesto por el art. 243 LCT.- Sin embargo, la actora requirió entre otras, el pago de la indemnización especial prevista por el art. 182 LCT (v. CD de fs. 143), por lo que los demandados lejos de haber realizado alguna referencia al contestar dicho requerimiento, - pusieron a disposición la liquidación final (v. CD de fs. 147)- un principio de buena fe lo obligaba cuanto menos a solicitar alguna explicación a la trabajadora en orden al pago de la aludida indemnización.- En tales condiciones en modo alguno considero que la actora violó lo dispuesto por el art. 243 LCT que refiere a la invariabilidad de la causa del despido, y tal como lo dispuso el Sentenciante de origen, encontrándose acreditado el nacimiento del hijo de la

actora, I. M. S. de acuerdo al certificado de fs., 62 (v. también informe de fs. 276) , no cuestionado ante esta Alzada por los demandados, y en atención a que la actora se consideró despedida en el período previsto por el art. 181 LCT, corresponde admitir el reclamo en cuestión.-
Lo dicho hasta aquí sella la suerte del agravio y por las razones expuestas, corresponde confirmar también la decisión en este segmento.-

V. Por último los demandados se agravian porque el Sr. Juez de grado admitió el reclamo de salario mes de Noviembre/2008, vacaciones proporcionales y Sac pues afirman que tales rubros se encuentran acreditados con la prueba pericial contable por lo que corresponde se revoque la decisión de origen.-
Si bien el experto contable a fs. 340/vta. informó los salarios percibidos por la actora, lo cierto es que la prueba pericial contable no es el medio idóneo para acreditar la cancelación de dichos créditos. Así, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 138 y 140 LCT correspondía a los demandados acreditar el pago mediante recibo de sueldo o constancia bancaria, tal como lo dispuso el Sr. Magistrado de grado. Sin embargo, nada dijo el apelante acerca del fundamento legal aludido, por lo que la queja en tales condiciones debe ser declarada desierta pues no constituye una crítica concreta y razonada del fallo de grado (conf. art. 116 L.O.).-

VI. De conformidad con el mérito y calidad de los trabajos realizados en grado, valor económico del juicio, rubros que resultaron procedentes, resultado final del pleito y facultades conferidas al Tribunal, estimo que los honorarios regulados a los profesionales intervinientes en autos, inclusive los del perito contador resultan adecuados (conf.art. 38 L.O., art. 3º inc. b) y g) del D. 16.638/57, art. 38 LO y normas arancelarias de aplicación).-
Las costas de Alzada deberán ser impuestas a los demandados vencidos en lo principal (conf.art 68 CPCCN). En cuanto a su actuación en esta Alzada, sugiero regular los honorarios de los letrados firmantes de la parte actora y demandados (en su conjunto) en el 25% a calcular sobre lo que en definitiva le corresponda percibir por su actuación en la instancia anterior (artículo 14 ley 21.839).-

VII. En síntesis, de prosperar mi voto correspondería: 1) Confirmar la sentencia en todo lo que ha sido materia de recursos y agravios; 2) Costas y honorarios como se indica en el considerando VI del presente decisorio.-

El Doctor Julio Vilela dijo:

Que adhiere al voto que antecede, por compartir los fundamentos.-

A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, SE RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia en todo lo que ha sido materia de recursos y agravios;; 2) Costas y honorarios como se indica en el considerando VI del presente decisorio.-
Regístrese, notifíquese y devuélvase.//-

Fdo.: Gloria M. Pasten de Ishihara - Julio Vilela

Ante mi: Verónica Moreno Calabrese, Secretaria