GUAJARDO, VANESA MANUELA C/ ARCOS DORADOS ARGENTINA S.A. S/ ORDINARIO (L) Cámara Laboral Segunda de Bariloche 20/05/2022

--- Habiéndose reunido en Acuerdo los Sres. Jueces de esta Cámara Segunda del Trabajo de la IIIª Circunscripción Judicial, Dra. Alejandra Paolino y Dres. Jorge Serra y Carlos Rinaldis, luego de haberse impuesto individualmente de esta causa caratulada: "GUAJARDO, VANESA MANUELA C/ ARCOS DORADOS ARGENTINA S.A. S/ ORDINARIO (L)" - Expte. Nro. BA-05919-L-0000, y cumplido el procedimiento de deliberación previa, de lo que da fe la Actuaria, el Tribunal se planteó la siguiente única cuestión: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?.-

--- Se transcriben a continuación los votos emitidos, conforme el orden de sorteo previamente practicado:

---A la cuestión planteada, la Dra. Alenadra Paolino dijo:

--- I) ANTECEDENTES:

--- 1.- A fs. 37/43 se presenta el Dr. Raúl Ochoa en carácter de apoderado de la actora Sra. Vanesa Manuela Guajardo interponiendo formal demanda laboral contra la firma ARCOS DORADOS ARGENTINA S.A. por un importe de Pesos Seiscientos setenta mil seiscientos diecinueve con 32/100 ($ 670.619,32), en concepto de indemnización por despido y preaviso más multas. Asimismo, reclama la suma de Pesos Ciento cincuenta mil ($150.000) por daño moral.

--- Afirma que comenzó a trabajar para la demandada el 1º de diciembre de 2011 en el local de Mitre 161 de esta ciudad. Que realizaba labores rotativas en la cocina, caja, cafetería, apoyo y que realizaba tareas de entrenadora, 32 horas semanales. Que cuando tuvo un hijo se le modificó su horario y comenzó a cumplir tareas de lunes a viernes, de 11:00 a 18:00 horas, aunque estaba disponible los sábados y domingos de 07:00 a 19:00 horas.

--- Manifiesta que cumplió correctamente con sus tareas, hasta que fue designada gerenta la Sra. Estefanía López, momento en el cual comenzaron los hostigamientos, persecución y maltrato, iniciando ellos con la pretensión de asignarle a la actora horario nocturno. Refiere que se negó a ello pues había sido madre recientemente, en el 2014 -lo que requería su presencia en el hogar, especialmente de noche-, y que desde entonces la Sra. López sólo le asignaba tareas de limpieza, aduciendo que no tenía trabajo para ella, que la hostigaba constantemente, negándole la posibilidad de desempeñarse como entrenadora, entre otros maltratos que describe, a cuyo relato se remite.

--- Expresa que todo ello repercutió en su estado anímico, derivando en una licencia psicológica por varias semanas, al cabo de la cual continuó el maltrato, lo que fue denunciado por la actora a su empleadora, intimándola para que tomara las medidas correspondientes, bajo apercibimeinto de considerarse despedida y para que indique si había realizado la correspondiente denuncia ante la ART. Refiere que varios días después contestó la accionada, negando sus padecimientos e intimándola a que retomara sus tareas, por lo que la actora hizo efectivo su apercibimiento y se consideró despedida mediante telegrama de fecha 07/06/2019, cuyo contenido también fue rechazado por la demandada.

--- Detalla a continuación los graves incumplimientos en los que incurrió la demandada al ignorar la denuncia de mobbing por ella efectuada y desarrolla las consecuencias que ello desencadena en la salud de un trabajador o trabajadora, fundando así la procedencia del reclamo por daño moral que efectúa.

--- A continuación realiza liquidación, ofrece prueba y solicita que se haga lugar a la demanda, con intereses y costas.

--- 2.- Corrido el pertinente traslado de ley, a fs. 53/63 se presenta el Dr. Darío García Saavedra en su carácter de apoderado de ARCOS DORADOS ARGENTINA S.A. y contesta la demanda, solicitando su rechazo con costas. Niega todos los hechos planteados que no sean materia de expreso reconocimiento por su parte.-

--- Seguidamente describe las condiciones de horarios y tareas de la trabajadora, confirmando la fecha de ingreso por ella invocada en su demanda y rechazando que se la haya desafectado de las tareas de entrenadora.

--- Afirma que a la actora se le aplicaron varias sanciones disciplinarias, que gozó de diversas licencias y que su desempeño no era adecuado. Resalta que todas las sanciones fueron cumplidas por la actora sin observación alguna y que algunas de ellas datan de antes de la fecha que la actora señala como comienzo de las acciones persecutorias.

--- Relata que su representada sí respondió a las intimaciones cursadas por la actora, anunciándole que su licencia se había agotado y comunicándole los canales por los que podía realizar los reclamos que tuviere, y que a pesar de ello la actora se consideró despedida. Entiende que, de haber existido los hechos que invoca la trabajadora, su proceder debió ser otro y que no se verificaron en el caso los supuestos para dar por extinguido el vínculo de la forma que lo hizo la Sra. Guajardo.

--- Realiza luego el análisis del derecho en el que funda su rechazo, impugna la liquidación efectuada por la actora, ofrece prueba, formula reserva del caso federal y solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

--- 3.- En fecha 26/03/2021 se celebró de manera remota por videoconferencia la audiencia a tenor de lo dispuesto por el Art. 36 de la Ley 1.504, sin que nadie se presente por la demandada.

--- 4.- Abierta la causa a prueba se produjo la agregada al expediente, se celebró audiencia de vista de causa, alegando a continuación las partes y quedando así la causa en condiciones de recibir sentencia.

--- II) LOS HECHOS:

--- Conforme lo dispuesto por el art. 53 inc. 3 de la Ley 1504, habré de pronunciarme en primer término respecto de las cuestiones de hecho las que, valoradas en conciencia y como relevantes a los fines de resolver la presente litis considero efectivamente acreditadas.-

--- En primer término, cabe señalar que no se encuentra controvertido en autos que existiera relación de subordinación y dependencia de la actora con la accionada, ni su fecha de ingreso.-

--- 1.- Ahora bien, en cuanto a las tareas desarrolladas por la Sra. Vanesa Guajardo, los testigos que declararon en la audiencia de vista de causa han sido contestes en sostener que Vanesa, al igual que los restantes compañeros de trabajo, inclusive al igual que los declarantes - Herrera y Rivera Tramontín- realizaban tareas rotativas, que la actora "fue entrenadora durante años"; de hecho Guajardo rindió para ser entrenadora, esto es enseñar a los ingresantes -gente nueva- las diversas tareas en los distintos puestos, tales como atención de público, caja, cocina, cafetería, pastelería, salón y limpieza.-

--- Agregaron que la actora cumplía con los requisitos para ello, es decir, contar con una antigüedad mayor de 6 meses y rendir examen para poder ocupar ese puesto de entrenadora.-

--- Señaló Herrera: "Los entrenadores hacen igual trabajo que nosotros, pero cuando entra gente nueva, les enseñan".-

--- 2.- También fueron contestes en que los horarios de trabajo eran rotativos para todo el personal.-

--- 3.- Que al regresar la actora de su licencia por maternidad comenzó a cumplir una jornada laboral de 11 a 18 hs., toda vez que por dichas razones no podía cumplir el horario nocturno.-

--- 4.- Que la actora padeció violencia laboral en la empresa por parte de la Sra. Estefanía López -superior suya- quién se desempeñaba como gerente en el local de esta ciudad.-

--- Para así tenerlo por debidamente acreditado, resultaron a mi entender decisivas y contundentes las declaraciones testimoniales recibidas en oportunidad de celebrarse la audiencia de vista de causa. En este sentido fueron contestes los testigos Herrera y Rivera Tramontín al señalar que: "... Guajardo tuvo problemas con Estefanía, la gerente de turno, tuvo inconvenientes con ella. Cuando Vanesa volvió de su maternidad no podía trabajar de noche porque debía cuidar su bebé y por ello, Estefanía -su superior- la ponía a trabajar en un solo puesto. Todos tenemos puestos rotativos y Estefanía la hacía limpiar los pisos, baños, mesas. Ahí empezaron los problemas...Eso es como "un puesto castigo", que no nos gustaba hacer y Estefanía lo sabía. El trato con Vanesa era malo, no le permitía hablar con los clientes. Es por ello que tuvieron una discusión y ella -por la gerente- le gritó le dijo "que no servía para otra cosa", porque Vanesa quería que le respeten la rotación de puestos.-

--- Hubo reclamo de varios empleados de la empresa por malos tratos de Estefanía. Sabemos que se vino de La Plata por los mismos motivos. Hacía abuso de poder. Guajardo le hizo saber al gerente los problemas que había. Hubo gente que renunció por ella. Todos los distintos gerentes saben de la situación, cuando se fue Estefanía todo cambió.- El ambiente es otra cosa, se puede trabajar tranquilo. Ella lo hacía con distintas personas que le contestaban. Era una respuesta a la NO sumisión. El objetivo de Estefanía era hostigar.-

"La ponía a a hacer tareas insignificantes para su rol, tareas de esfuerzo, de limpieza.V anesa estaba capacitada para hacer tareas de entrenadora.- Todo se comunicaba al gerente de negocios, pero no se resolvía nada...".-

--- Al registro audiovisual obrante en este Tribunal y que se encuentra a disposición de las partes me remito a fin de acreditar el punto en tratamiento.-

--- 5.- Que la actora fue atendida por la psicóloga Laura Lara durante los meses de abril y mayo del año 2019, quién diagnostica que Vanesa Guajardo padece Estrés Laboral, angustia, somatización y le prescribe licencia laboral.-

--- Con los certificados obrantes a fs. 27/33, cuya autenticidad fuera reconocida por la propia Licenciada Laura Lara en fecha 14-09-21 al contestar el pedido de informe que no fuera impugnado por la contraria, se acredita el punto en tratamiento.-

--- III) DECISORIO:

--- Vienen estos autos a sentencia con motivo del reclamo indemnizatorio y que por daño moral inicia la Sra. Vanesa Manuela Guajardo contra la firma Arcos Dorados S.A.-

--- Habiendo la actora denunciado la relación por considerarse víctima de la injuria detallada en la carta documento glosada a fs. 5, la que por su gravedad no consentía la prosecución del vínculo, ésta es la instancia en que ello debe ser prudencialmente valorado teniendo en consideración el carácter de las relaciones y las modalidades y circunstancias del caso (art. 242 de la L.C.T.).-

--- En este sentido resulta prudente una vez más, destacar lo dispuesto por la normativa legal vigente y aplicable en autos, esto es el art. 243 de la L.C.T., el que textualmente reza: "El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones referidas".-

--- Así mi distinguido colega Dr. Jorge Serra en autos caratulados: "BENITEZ, Mariano A. C/ AMANCAY S.R.L. S/ SUMARIO (I) (M 3471/12 Conc.Daguer)", Exp. Nro 24551/13, ha dicho: "La ratio de esta norma tiende a tutelar la buena fe y el derecho de defensa, a fin de que las partes tengan conocimiento preciso de los motivos que determinan la finalización de la relación laboral (cf. Rodríguez Saiach, "Indemnizaciones Laborales", tomo I, pag. 314 y ss. -con cita de jurisprudencia-).-

---"... Así se dijo que el Art. 243 LCT sólo autoriza a los magistrados a valorar la causa denunciada para legitimar el distracto, sin que puedan computarse faltas anteriores no mencionadas o conductas ilegítimas posteriores al despido que escapan a las reglas de conducta impuestas por la relación y el contrato de trabajo (ob. cit. pags. 316/7).-

--- En sentido concordante señala Mario Ackerman, "...se introduce así una suerte de predeterminación de los hechos controvertibles en el juicio, una fijeza prejudicial, en el sentido de que no se admitirá la modificación posterior de los motivos en que se funda la ruptura del contrato de trabajo...." (Tratado de Derecho del Trabajo, tomo IV "La Relación Individual de Trabajo - III" pag. 263).-

--- Sentado ello, cabe analizar entonces en forma minuciosa la causal esgrimida por la actora que motivara su autodespido.-

--- La carta documento glosada a fs. 5 textualmente expresa:"...Rechazo el desconocimiento de las labores que realizo en esa empresa...Los certificados médicos que presente reflejan la grave situación y consecuencias en mi persona del comportamiento ilegítimo de una dependiente jerárquica suya-Gerenta Estefanía López-...cuando estoy ejerciendo el derecho a que Ud. me provean de un ambiente digno y seguro de trabajo evitando que el accionar de la nombrada me provoque mas daño del ya ocasionado...y siendo que vuestro rechazo del origen del estrés, angustia, somatización e insomnio como consecuencia del permanente hostigamiento, persecución y mal trato recibido de parte de la Gerente Estefanía López, pese al inocultable conocimiento que uds. tienen de las circunstancias denunciadas por haber, ese comportamiento tenido además como destinatarios a otros compañeros de trabajo y consecuentemente aparece como una política de esa empresa ... importa una actitud que se corresponde con una injuria de gravedad que impide la continuidad de la relación laboral, me considero despedida por vuestra culpa...".-

--- Ahora bien, previo a referirme al caso concreto sometido a análisis, me permito, atento las particularidades de autos, formular algunas consideraciones conceptuales.-

--- Se ha dicho, con criterio que comparto, que "La violencia es un fenómeno multifacético, que puede acontecer en cualquiera de los ámbitos sociales, con consecuencias para la vida y la salud. ...".- La violencia laboral es la acción de violencia que se desenvuelve en el Ámbito del trabajo, ya sea público o privado. Puede cometerse violencia laboral por acciones u omisiones que tengan por fin dañar física o moralmente a la persona que trabaja.La violencia laboral puede darse en forma vertical ascendente y descendente y también de manera horizontal.- Quiebra la funcionalidad del lugar de trabajo y debe ser prevenida y sancionada por el empleador en aras de la protección de la persona y dignidad del trabajador que de él dependen...".-

--- Hay acoso laboral cada vez que una persona (o en raras situaciones un grupo de personal) ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado, sobre otra personas o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima/s destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben por abandonar el lugar de trabajo."

--- "Acoso laboral o mobbing o violencia laboral o violencia psicológica ejercida sobre la persona del trabajador son diferentes especies de la violencia laboral como género".-

--- La Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre consagran condiciones dignas de labor, en términos similares a los del artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional".-

--- Desde la Ley de Contrato de Trabajo se prescriben comportamientos para las partes de la relación laboral que al ser transgredidos tipifican el acoso laboral en el juego armónico de sus artículos 62,63,64,65,66, 75,78 y 70 ..."Revista de Derecho Laboral ,Actualización,"El Acoso y la discriminación en las relaciones Laborales pg. 43 y ss Rubinzal Culzoni.-

--- Sentado lo expuesto, fácil resulta advertir que en el caso de autos, la actora Sra Vanesa Guajardo claramente ha padecido violencia laboral en su puesto de trabajo como consecuencia del accionar de su superior Sra Estefanía López.- Las claras, contundentes declaraciones testimoniales así lo acreditan, al igual que los certificados médicos obrantes en autos, cuya autenticidad ha sido ratificada por la psicóloga tratante.-

--- Se ha determinado que "el objetivo del autor del mobbing es amedrentar, excluir, apocar, reducir, minimizar, someter, consumir intelectual y espiritualmente a la víctima a sus propios fines"... "Para ello se aprovecha de los medios en que se desenvuelven y coexisten y las situaciones personales del hostigado, quién normalmente prefiere callar y conservar su puesto de trabajo, soportando el acoso a expensas de su propia salud".-

--- "A la víctima de mobbing le resulta una tortura regresar a su trabajo cada día, debe enfrentarse a diario con su hostigador, quién va minando su psiquis, destruyendo su autoestima, perjudicando su salud, su vida de relación y contaminando su ambiente de trabajo"...Del citado trabajo Rev. Lab. pg. 46.-

--- Lo descripto se encuentra claramente tipificado en el caso de autos. Resulta evidente y sin discusión alguna la violencia laboral ejercida por la Sra Gerente Estefanía López sobre la actora Vanesa Guajardo.- Tal lo que surge de lo expuesto en el TC remitido a su empleadora que fuera ratificado con las declaraciones testimoniales recibidas en la audiencia de vista de causa.-

--- Aquí la Gerente Estefanía López a sabiendas de la capacidad de la actora para desempeñarse en distintos puestos de trabajo, además de ser "entrenadora de los ingresantes" y teniendo en consideración que todos los empleados realizan tareas en forma rotativa, se ensañó con la actora haciéndola cumplir sólo con tareas de limpieza.-

--- Por ende resultó a ajustada a derecho la posición asumida por la trabajadora, en el sentido que resultaba imposible poder continuar con su relación laboral y en consecuencia denunciar la misma atento la gravedad de la injuria padecida.-

--- Como consecuencia de ello, corresponde hacer lugar al reclamo por los rubros indemnizatorios conforme liquidación de fs. 41/42.-

--- Idéntico criterio en relación al reclamo por la Multa prevista en el Art. 2 de la Ley 25323, en tanto acreditadas las causales de injuria que llevaron a la trabajadora a considerarse despedida por exclusiva culpa de la patronal, ésta no abonó las indemnizaciones de ley, obligando a la trabajadora a dar inicio a la presente acción judicial a los fines de percibir las mismas.-

--- También habrá de prosperar la multa prevista por el Art. 80 de la L.C.T por cuanto debidamente intimada la accionada en fecha 4-11-19, habiendo transcurrido el plazo prudencial previsto por ley, no hizo entrega de los certificados previstos en dicha norma, tornándose operativa de ese modo la multa allí dispuesta.- No obra constancia de su entrega, sin perjuicio de ponerlo a disposición mediante CD de fecha 2-7-19, incumpliendo de ese modo con su obligación legal.-

--- INTERESES: Sobre las sumas por las que prospera el reclamo deberán calcularse intereses conforme la secuencia de precedentes del Superior Tribunal de Justicia (Jerez, Guichaqueo, Fleitas, etc.) desde la fecha del distracto y hasta el efectivo pago.-

--- En tal sentido, ha resuelto este Tribunal modificar el criterio que ha sostenido en la materia, ya que la existencia de una planilla específica en la página web del Poder Judicial y la posibilidad de realizar fácilmente los cálculos a través de la misma, agiliza los trámites liquidatorios, evitándose impugnaciones innecesarias.-

--- Hágase saber a la actora que deberá practicar liquidación en el plazo de 5 días de notificada la presente, siguiendo los parámetros aquí indicados.

--- En cuanto al reclamo por Daño Moral (entendido como el sufrimiento personal que le causa a la persona la disminución de sus aptitudes, la frustración de sus proyectos de vida, el dolor físico, la sensación de rechazo, y todos los efectos que lleva consigo la incapacidad) también propongo que proceda dicho reclamo por el importe detallado en demanda $ 150.000; apareciendo razonable y proporcionado, el cual resulta acorde al criterio jurisprudencial mayoritario en la materia.-

--- No existe fundamento para considerar desproporcionado -por elevado- el monto peticionado, como sostiene la demandada, ni se han arrimado pruebas que desvirtúen la razonabilidad del mismo. Máxime considerando la realidad económica de nuestro país, así como los parámetros que resultan de los índices inflacionarios y la depreciación de la moneda, entre otras variables.

--- Dicho importe devengará intereses desde la interposición de demanda y hasta su íntegro pago conforme tasas detalladas precedentemente

--- Por todo lo expuesto, propongo al Acuerdo:

--- 1) Hacer lugar íntegramente a la demanda interpuesta por la Sra VANESA MANUELA GUAJARDO y condenar a la firma ARCOS DORADOS ARGENTINA S.A. a abonar las sumas reclamadas y detalladas en su escrito de demanda y multas del Art. 2do. de la ley 25.323, del Art. 80 L.C.T. con más el importe reclamado en concepto de DAÑO MORAL , todo ello con más los intereses detallados precedentemente.-

--- A tales fines deberá la actora practicar liquidación dentro del término de 5 (cinco) días de notificada la presente.-

--- 2) Imponer las costas a la demandada vencida por no existir motivo alguno que lleve a apartarse del principio general que rige en esa materia (arts. 68, 69 y ccs. CPCC).-

--- 3) Regular los honorarios profesionales del Dr. Raúl Miguel Ochoa en su doble carácter por la actora en el 15% más el 40% del importe que surja de la liquidación aprobada y los del Dr. Darío García Saavedra por la representación ejercida por la accionada en su doble carácter en el 11% más el 40% de la misma liquidación, todo ello conforme lo dispuesto por los arts. 6, 7, 8, 9 ss y cc L.A, con más el IVA en caso de corresponder.-

--- 4) Una vez determinadas las sumas deberán abonarse dentro de los diez días de quedar firme la resolución que aprueba la planilla de liquidación definitiva.-

--- 5) De forma

--- Mi voto.-

--- A la misma cuestión planteada, los Dres. Jorge A. Serra y Carlos D. Rinaldis, dijeron:

--- Compartiendo en lo sustancial los fundamentos que los sustentan y la forma en que postula resolver la causa, adherimos al voto de la Dra. Alejandra Paolino.-

--- Así lo votamos.-

--- Por todo lo expuesto, la Cámara Segunda del Trabajo de la IIIra. Circunscripción Judicial, RESUELVE:

--- I) Hacer lugar íntegramente a la demanda interpuesta por la Sra VANESA MANUELA GUAJARDO y condenar a la firma ARCOS DORADOS ARGENTINA S.A. a abonar las sumas reclamadas y detalladas en su escrito de demanda por los rubros indemnizatorios y multas del Art. 2do. de la ley 25.323, del Art. 80 L.C.T. con más el importe reclamado en concepto de DAÑO MORAL, todo ello con los intereses detallados precedentemente.-

--- A tales fines deberá la actora practicar liquidación dentro del término de 5 (cinco) días de notificada la presente.-

--- II) Imponer las costas a la demandada vencida por no existir motivo alguno que lleve a apartarse del principio general que rige en esa materia (arts. 68, 69 y ccs. CPCC).-

--- III) Regular los honorarios profesionales del Dr. Raúl Miguel Ochoa en su doble carácter por la actora en el 15% más el 40% del importe que surja de la liquidación aprobada y los del Dr. Darío García Saavedra por la representación ejercida por la accionada en su doble carácter en el 11% más el 40% de la misma liquidación, todo ello conforme lo dispuesto por los arts. 6.7.8.9 ss y cc L.A, con más el IVA en caso de corresponder.-

--- IV) Una vez determinadas las sumas deberán abonarse dentro de los diez días de quedar firme la resolución que aprueba la planilla de liquidación definitiva.-

--- V) Hágase saber a la parte que en la oportunidad de practicar liquidación, deberá incluir las sumas correspondientes a impuestos y contribuciones de ley, ello a los fines de la emisión del formulario de costas Nro. 008, debiendo cancelarse los tributos previo a la liberación de fondos en autos (art. 2585 del Código Civil y Comercial de la Nación y la Acordadas Nro. 18/14 y 33/20 del S.T.J.).-

--- VI) Registrese y protocolícese por sistema.

--- VII) En los términos del anexo I de la Acordada 01/2021 STJ, hágase saber a las partes que quedarán notificadas conforme artículo 8.a.