

Nuevo fallo

La Justicia aplica otra vez el acoso laboral para condenar un despido



Hizo lugar al planteo de una empleada de un estudio jurídico. La sentencia fue cuestionada porque la cámara hizo una inadecuada valoración de la prueba

En momentos en que la figura del acoso laboral toma cada vez mayor dimensión a partir de que cada vez ingresan más proyectos de ley que buscan regularlo, se conoció un nueva sentencia que hizo lugar al planteo de una empleada de un estudio jurídico que denunció ser víctima de *mobbing*.

En el caso, la cámara laboral condenó a la firma a indemnizar a la secretaria de uno de los socios que fue despedida por haber enviado al bufete una nota donde describía una situación de "psicoterror laboral" que padeció en los últimos años.

Para llegar a esa conclusión, la Sala VII se basó solamente en aquella documentación emitida por la empleada y en la inacción por parte de la firma de realizar una investigación tras la denuncia de supuestos malos tratos.

La decisión fue cuestionada por especialistas por la "inadecuada" valoración que hizo el tribunal de la prueba, ya que entienden que sólo tomó para sentenciar los dichos de la trabajadora, quien no alcanzó a demostrar los hechos, advirtieron.

El caso se inició a partir del reclamo de una secretaria de un estudio de abogados que en abril de 2004 presentó una carta a la empleadora donde explicó una serie de actitudes ejercidas por uno de sus jefes, a las que resumió como acoso "moral", "psicológico" y "laboral".

Frente a ello, la firma consideró a aquellos términos como "injuriantes", por lo que decidió despedir a la empleada con justa causa.

En primera instancia, el juez rechazó el planteo por falta de pruebas fehacientes para acreditar "el régimen de esclavitud" que la trabajadora aseguró padecer.

Sin embargo, y apelada la sentencia de grado, la cámara destacó como "impensable" que tratándose de una empleada de casi 12 años de antigüedad "no haya merecida una mayor atención o estudio antes de decretarse el despido".

Si bien el tribunal remarcó la falta de investigación por parte del bufete, dejó en claro que la mayoría de las aseveraciones vertidas por la "víctima" en aquella misiva padecían cierta vaguedad o imprecisión.

Concretamente, dijo que la trabajadora remarcó que "se ha burlado de mi vida privada toda durante años", sin especificar "en qué consiste la burla, cuándo ocurrió, el contexto de la conversación". También observó que cuando la empleada indicó que su jefe la interrumpía cuando hablaba, "tampoco identifica circunstancias de tiempo, modo y lugar".

En igual sentido advirtió que cuando la actora aseguró haber sido atacada verbalmente criticando sus trabajos, que fue monitoreada maliciosamente o vio reducida o tercerizada sus tareas, tales situaciones no fueron suficientemente acreditadas; todas las imputaciones "merecían mayor aclaración".

A pesar de ello, el tribunal destacó que el hecho de que aquellas manifestaciones resultasen insustanciales **"no implica que no merecieran de parte del empleador un mayor análisis que el realizado a la hora de disponer el despido"**.

"La circunstancia de que una trabajadora formule una denuncia referida a uno de sus jefes y socio del estudio, y que tal determinación, sin un previo estudio acerca de la verosimilitud de las causales esgrimidas merezca la expulsión, hace pensar que parte de esas imputaciones resulten, cuanto menos, creíbles", destacó el juez **Juan Andrés Ruiz Díaz**.

En definitiva, la sala indicó que la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) garantiza el derecho de las personas a no ser sometido a tratos crueles, indignos o degradantes, y que debe completarse con la potestad a ser oído, "permitiéndosele denunciarlos ante su superior para su esclarecimiento".

Para especialistas, el hecho de que la nota emitida por la empleada no haya sido seguida de una investigación de los hechos en ella denunciados son datos que no pueden prevalecer frente a "una manifiesta ausencia de pruebas".

En el caso, la cámara "se apartó de la causa del despido y falló en mérito a apreciaciones subjetivas absolutamente carentes de rigor jurídico", aseguró **Federico Basile**, socio de M&M Bomchil.

De manera tal que **"es absolutamente irrelevante en términos jurídicos y de valoración probatoria buscar explicaciones a la motivación que tuvo la empleada para hacer la denuncia**, así como resulta impropio para una sentencia que se concluya que las denuncias de la empleada resultarían creíbles por el mero hecho de que el estudio no hubiera realizado, antes de proceder al despido con causa, un previo estudio acerca de las acusaciones de la empleada", agregó Basile.

Lo que hace el fallo es indicar que una empleada de tal antigüedad tenía derecho a denunciar internamente ciertas cuestiones, y que siendo que ninguna revestía la calidad de injuriente por sí misma, "ello no daba derecho a la empresa para proceder al despido", aclaró **Glauco Marqués**, socio de Adrogué, Marqués, Zabala & Asociados.

En cuanto a la justificación encontrada por el tribunal en el Pacto de San José, laboristas aseguraron que ese tipo de convenciones no pueden interpretarse de manera absoluta y sustituir la ausencia de pruebas sobre la existencia de los hechos que se pretenden denunciar.

Encuadre gremial

Otro hecho destacable de la sentencia es que deja de lado el criterio jurisprudencial en cuanto a la inaplicabilidad del convenio colectivo de trabajo 130/75 de Empleados de Comercio respecto de trabajadores de estudios jurídicos.

En el caso, la cámara hizo lugar al planteo por **diferencias salariales** sustentado en aquel convenio. Para la firma demandada, el personal de los bufetes no se encuentra comprendido por convención alguna, dado que no fueron representados por una comisión negociadora cuando se suscribió aquel acuerdo normativo.

Para la sala, el artículo 2º del CCT 130/75 incluye expresamente en su

ámbito de aplicación a los empleados de estudios jurídicos, por lo que desestimó el planteo de la firma.

Frente a ello, laboristas aseguraron que con esa solución el tribunal dejó de lado una postura que desde hace aproximadamente 30 años prevalece en la Justicia y ahora, mediante la sola y simple invocación del artículo 2º de aquel cuerpo legal, se declara comprendido al personal de los bufetes sin tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- | El ejercicio de la profesión liberal de abogado no fue considerada como actividad mercantil propiamente dicha.
- | Que los estudios jurídicos no estuvieron representados en 1973 ni en 1975, al suscribirse el marco normativo convencional de empleados de comercio.

LEER MAS:

- | [Ver fallo completo](#)
- | [El Congreso cambia el foco y le apunta a la violencia laboral](#)

Pablo Méndez
pmendez@infobae.com

Fallo completo QBJ

"Q., B.J. c/ C. y otro s/ despido", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 23/05/2006.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 23 días del mes de mayo de 2006, para dictar sentencia en estos autos: "QBJ c/ FMC y otro s/ despido", se procede a votar en el siguiente orden:

EL DOCTOR JUAN ANDRES RUIZ DIAZ DIJO:

I- La sentencia, que desestimó en lo principal las pretensiones articuladas, es apelada por la parte actora a tenor de las argumentaciones que vierte a fs. 246/257, respondidas a fs. 268/271.

La demandada también recurre el fallo en su escrito de fs. 242/245, contestado a fs. 262/267.

II- La parte actora se queja por cuanto se desestimó su pretensión de acceder a las indemnizaciones emergentes del despido.

Argumenta que de la prueba producida se desprendería la existencia de maltrato laboral, aspecto que justificaría la nota presentada, donde señalaba las inconductas de su jefe (socio del estudio) para con su empleador (estudio).

Señala que la causal del despido resultó intempestiva, en la medida en que no fue analizada su presentación y se procedió al despido sin el más mínimo estudio de su denuncia.

La carta documento extintiva expresa: "En el día de la fecha continuando con las reiteradas manifestaciones de inconducta y de incumplimientos que observa desde hace tiempo atrás se ha reiterado anticipadamente y sin dar aviso a sus Superiores y dejando una nota injurianta para los mismo inventando burdamente un supuesto "psicoterror laboral" inexistente que constituye una afrenta para el Estudio y sus integrantes, siendo de destacar que a lo largo de los años que invoca, nunca denunció a nadie semejante falsedad. Por lo tanto consideramos configurada grave injuria moral y material (art. 242 LCT) a nuestros intereses.

En consecuencia, en nombre del Estudio XX le notificamos su inmediata cesantía con justa causa. Liquidación final a su disposición dentro del plazo legal.

Hacemos reserva de las acciones que pudieran corresponder por sus imputaciones injuriosas." (ver fs. 22).

Cabe recordar, entonces, el contenido de la nota que dejó la actora que, en síntesis, expresa:

"Sres. Socios
Estudio XX

En el día de hoy, y dadas las circunstancias presentadas me veo obligada a dejar asentadas las causas que motivan mi pedido de que se adjunte esta carta a mi legajo como empleada.

Hace 11 años y 7 meses que trabajo como empleada del estudio, pero lamentablemente hace más de 2 años que estoy soportando el manejo humillante y despótico del Sr. FMC (mi jefe).

Atento el perjuicio que su trato abusivo me ha ocasionado, expondré las razones por las cuales he decidido hacer llegar esta carta a Uds. Las mismas son las siguientes:

- Se ha burlado de mi vida privada durante años.
- Me ataca verbalmente criticando trabajos realizados que él mismo no explica de modo entendible.
- Me interrumpe cuando hablo.
- Me ha amenazado verbalmente con echarme en reiteradas oportunidades.
- Rechaza el contrato conmigo, evitando todo contacto visual mediante gestos de rechazo, desdén y menosprecio diariamente.
- Monitorea mi trabajo malintencionadamente.
- Ha reducido mi trabajo a tareas casi inútiles o terceriza las asignaciones laborales a través de otra persona.
- Me ha agredido físicamente en más de una oportunidad.

Este resumen de sus acciones es un claro abuso de poder, de acoso moral, acoso psicológico y acoso laboral... esta persona me ha hecho sentir bajo un régimen de esclavitud, en donde la única herramienta que ha logrado mantener durante este tiempo es el miedo que me ha generado hacia su persona... estoy frente a un atentado contra mi dignidad, contra mis derechos como persona.

Actualmente estoy bajo diferentes tratamientos médicos que indican un claro stress laboral, producto de este maltrato que he recibido por años... Dejo aclarado que mi relación laboral con "El Estudio" ha sido excelente y estoy sumamente agradecida por el trato y el reconocimiento que como secretaria, a través de tantos años, Uds., me han brindado" (ver fs. 21).

Ahora bien, de la lectura de la nota dejada por la actora el 7 de abril de 2004, se desprende que la misma quería "adjuntar a su legajo" la información allí vertida, ni siquiera estaba pidiendo un cambio, simplemente tenía la necesidad de expresar y dejar sentadas estas cuestiones.

El primer análisis de verosimilitud no permite suponer que hizo esto con la intención de agraviar a su empleador.

Respecto de varias de las afirmaciones, puede advertirse cierta vaguedad o imprecisión, tal el caso cuando expresa: "se ha burlado de mi vida privada durante años", sin especificar en qué consiste la burla, cuándo ocurrió, el contenido de la conversación, etc.; o cuando manifiesta: "me interrumpe cuando hablo", tampoco identifica circunstancias de tiempo, modo y lugar. Similar consideración merece la acusación de ser atacada verbalmente criticando sus trabajos, monitorearla maliciosamente o la reducción y tercerización de sus tareas, todas imputaciones que merecían mayor aclaración.

Finalmente, la acusación referida a las agresiones físicas recibidas en más de una oportunidad, también luce insuficientemente acreditada.

Sin embargo, el hecho de que alguna de estas manifestaciones, a mi modo de ver, resulten insustanciables (otras no lo son), no implica que no merecieran de parte del empleador un mayor análisis que el realizado a la hora de disponer el despido.

La circunstancia de que una trabajadora formule una denuncia referida a uno de sus jefes y socio del estudio, y que tal determinación, sin un previo estudio acerca de la verosimilitud de las causales esgrimidas merezca la expulsión, hace pensar que parte de estas imputaciones resulten, cuando menos, creíbles.

En efecto, difícilmente, luego de la medida adoptada contra la Sra. Q., B.J., algún otro empleado del Estudio se atreverá a criticar cualquier tipo de

atropello (si es que lo hubiera) con su persona.

Aún antes de verificar la existencia de las denuncias realizadas por la trabajadora y evaluar su relevancia para dejar la nota, es menester analizar el hecho, no menos importante, consistente en que no se admitió que una trabajadora formulara una denuncia a su empleador por malos tratos, no obteniendo de parte de éste, antes de despedirlo, el más mínimo análisis de la razonabilidad de su denuncia o declaración.

Puntualizó que me resulta impensable que, luego de 11 años y 7 meses de relación, la denuncia de la Sra. Q., B.J. no haya merecido una mayor atención o estudio antes que decretar el despido por el sólo hecho de denunciar.

En este orden de ideas, memoro el concepto expresado en el art. 5 inc. 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica): "Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes...".

La acepción de la norma, debe completarse con el derecho a de quien ha recibido un trato degradante o cruel, a ser oído, permitiéndosele denunciarlo ante su superior para su esclarecimiento, sin que este mero hecho pueda devenir en una causal de despido justificada.

No paso por alto que corresponde tener siempre presente que: "los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática" (Convención citada, art. 32 inc. 2), pero no es menos cierto que, como en el caso, si la denuncia de agresiones físicas y morales fue expresada, el empleador debió respetar el derecho de la actora a ser oída, resultando razonable que se le hubiera requerido una mayor precisión de su planteo y, eventualmente, la acreditación de los hechos denunciados, antes de decidir la ruptura.

En otras palabras, ninguna de las denuncias realizadas por la actora en su nota revestían la calidad de injuriantes por sí mismas, todas requerían el calificativo de "falsa denuncia" para alcanzar este status. Además, la notificación estaba dirigida a su empleador (estudio jurídico compuesto por diversos integrantes que conforman una asociación civil) y no a la persona de su jefe inmediato (que integraba este grupo).

La decisión que no respeta el derecho del trabajador a expresar su malestar y denunciar malos tratos, resulta arbitraria y contraria al derecho del trabajador de desempeñarse dentro de un marco de razonabilidad y respeto, como lo imponen los arts. 66 y 68 de la L.C.T.

Por todo ello, propongo revocar la sentencia, admitiendo el reclamo de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T. así como las contempladas por el art. 2 de la ley 25.323 y 16 de la ley 25.561, habida cuenta que se observan cumplidos los requisitos para su procedencia (ver fs. 28).

La forma de resolver la cuestión me exime de un mayor análisis de la prueba producida (art. 386 del C.P.C.C.N.).

III. En cuanto al recurso interpuesto pro las accionadas, advierto que se quejan por cuanto se desestimó su pretensión sustentada en el art. 20 de la L.C.T. y 45 del C.P.C.C.N.

En cuanto a la primera disposición, la recurrente no aclara si se refiere al supuesto de gratuidad judicial para el trabajador, limitación la extensión de las costas o pluspetición inexcusable. Tampoco se desprende implícitamente del contenido de su apelación ninguna de estas pretensiones, lo que impide su tratamiento.

En cuanto a la segunda disposición invocada (art. 45 del C.P.C.C.N.), vinculada a la temeridad y malicia, no se ha demostrado aquí que las denuncias efectuadas por la actora fueran ficticias o irreales, tal como lo prevé la norma, por lo que resulta improcedente la petición.

Sugiero confirmar la sentencia sobre este punto.

IV. Las codemandadas también se agravan por el progreso del reclamo por diferencias salariales sustentado en el decreto 1273/02 y siguientes.

Plantean que el personal de estudios jurídicos no se encuentra comprendido por ninguna convención colectiva, habida cuenta de que no fueron representados por ninguna comisión negociadora al momento de la suscripción del precitado convenio y, siendo así, no resultaría de aplicación la imposición del pago de la asignación referida.

Sostienen que resulta inadecuado el fundamento por el cual se le imprimió la teoría de los actos propios en la sentencia, teniendo en cuenta que el pago de los emolumentos al personal no convenionado a partir del dictado del decreto 1371/02, era facultativo, en la medida en que en este último se dispone: "los empleadotes podrán otorgar o extender la asignación no remunerativa de carácter mensual en los mismos términos y alcances del decreto que se reglamenta, respecto de aquellos trabajadores no comprendidos en el régimen legal de convenciones colectivas de trabajo."

Finalmente, menciona algunos pronunciamientos judiciales –que no transcribe- que avalarían su postura.

Advertido de que el art. 2 inc. C) del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 incluye expresamente en su ámbito de aplicación a los empleados de "estudios jurídicos y/o contables", correspondía a la accionada acreditar que no se hallaba representada en la suscripción de dicha convención, pero ninguna prueba invoca la recurrente en este sentido, por lo que propicio confirmar la sentencia sobre este punto (art. 377 del C.P.C.C.N.).

V. En orden a lo expuesto, toda vez que llega firme el importe salarial de la trabajadora, con remisión a la liquidación formulada por el perito contador a fs. 147/148/cta. Le corresponde: 1) Indemnización por antigüedad \$ 20.688; 2) Indemnización sustitutiva de preaviso \$ 3.735,33 (incluye SAC); 3) Integración del mes de despido \$ 1.431,87 (incluye SAC); 4) Art. 2 de la ley 25.323 \$12.728,87; 5) Indemnización art. 16 ley 25.561 \$ 25.855,20 y 6) Diferencias salariales (cuyos importes llegan firmes) \$ 3.460,27, lo que hace un total de \$67,899,54, que se difiere a condena, con más los intereses se fijan desde que cada suma fue debida en el orden del 12% anual hasta el 31/12/01 y a partir del 1/1/02 la tasa activa promedio del Banco Nación que publica mensualmente la CNAT hasta su efectivo pago (Arts. 508 y 622 del C.C. Acta CNAT n° 1357/02 y Res. CNAT n° 8/02).

VI. Al solo efecto aclaratorio, destaco que no encuentro fundamentos, ni en la demanda, ni en el recurso, para accionar separadamente contra el Dr. FMC, circunstancia que me exime de expedirme sobre el rechazo de la acción en su contra.

VII. De prosperar mi voto propongo, revocar parcialmente la sentencia, haciendo lugar a la demanda contra Estudio XX (asociación civil) por la suma de \$67.899,54, con más los intereses dispuestos en los considerandos.

Con arreglo a lo normado por el art. 279 del C.P.C.C.N., propicio modificar la distribución de las costas, que se imponen en ambas instancias a cargo de la codemandada Estudio XX (asociación civil) en su carácter de vencida (art. 68 párrafo del C.P.C.C.N.), a excepción de las que corresponden a la representación letrada del codemandado FMC, donde se mantiene la condena a la parte actora (art. 68 2° párrafo del C.P.C.C.N.).

Atendiendo al mérito y extensión de la labor desplegada, sugiero regular los honorarios para la representación letrada de la parte actora, codemandada (Estudio), codemandada (F.M.C.) y peritos contador en el 16%, 14%, 11% y 8%, respectivamente, del monto de condena con sus intereses. Lo expuesto torna estéril el tratamiento de los recursos en materia de costas y honorarios.

Por sus tareas en alzada y con idéntico criterio, sugiero regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora y de la codemandada (Estudio) en el 30% y 25% respectivamente, de lo que les corresponda por su actuación en origen (art. 14 ley 21.839).

EL DOCTOR NESTOR MIGUEL RODRÍGUEZ BRUNENGO DIJO:

Por compartir los fundamentos, adhiero al voto que antecede.

LA DOCTORA ESTELA MILAGROS FERREIROS: No vota (art. 125 Ley 18.345).

Por lo que resulta del precedente acuerdo, el Tribunal RESUELVE: 1) Revocar parcialmente la sentencia, elevando el monto de condena de la demanda contra Estudio (asociación Civil) a la suma de \$67.899,54 (SESENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS CON CINCUENTA Y CUATRO CENTAVOS), con más los intereses dispuestos en los considerandos y confirmarla en lo restante. 2) Imponer las costas de ambas instancias la codemandada Estudio (asociación civil) (en su carácter de vencida, a excepción de las que corresponden a la representación letrada del codemandado F.M.C., donde se mantiene la condena en costas a la parte actora. 3) Regular los honorarios por sus tareas en primera instancia de la representación letrada de la parte actora, codemandada (Estudio), codemandada (F.M.C.) y perito contador en el 16%, 14%, 11% y 8%, respectivamente, del monto de condena con sus intereses. 4) Regular los honorarios de alzada a la representación letrada de la parte actora y de la codemandada (Estudio) en el 30% y 25%, respectivamente, de lo que les corresponda por su actuación en origen. 5) Hacer saber al obligado al pago del honorario de abogados y procuradores que, en caso de corresponder, deberá adicionar al monto de la regulación el de la contribución prevista en el inc. 2) del art. 52 de la ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Hacer saber también que el obligado a afrontar las costas del juicio deberá adicionar en ocasión de abonar la tasa de justicia, la contribución prevista en el inciso 3 del citado artículo 62, todo bajo apercibimiento de comunicar la situación a CASSABA (artículo 80 ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y punto II Acordada CSJN No. 6/05). Regístrese, notifíquese y devuélvase.