

General Roca, 1° de noviembre de 2.024.

**Y VISTOS:** Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**REVILLA SERGIO ARMANDO C/ EMELKA SA S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**" ( Expte. N° RO-00579-L-2022).

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término al **Dr. Nelson Walter Peña** quien dijo:

**I. RESULTANDO: 1.** Se inician los presentes actuados con la demanda incoada por Sergio Armando Revilla contra Emelka S.A., persiguiendo la suma de \$ 2.073.670,68 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, Sac s/ preaviso, integración mes de despido, Sac s/integración mes de despido, doble indemnización del Decreto 34/19, indemnizaciones de los arts. 1 y 2 de la Ley n° 25.323, del art. 80 de la LCT, daño moral, diferencias de haberes, de Sac, días caídos y Sac s/ días caídos, con más intereses y costas. Asimismo solicita se condene a la demandada a la entrega del certificado de trabajo.

Manifiesta que ingresó a trabajar para la demandada en fecha 10-01-2020, prestando servicios como Peón General, bajo la modalidad permanente de prestación continua hasta que la relación laboral culminó por despido indirecto configurado mediante telegrama laboral remitido en fecha 31-03-22.

Señala que se encontraba deficientemente registrado como empleado rural permanente de prestación discontinua, cuando en realidad era de prestación continua.

Afirma que desarrollaba una jornada de trabajo, normal y habitual, de lunes a sábados, de no menos de 44 horas semanales, la cual era habitualmente superada.

Dice que sus haberes y aguinaldos fueron percibidos por debajo del mínimo legal, sin que tal circunstancia se deba a un hecho imputable a su parte. Asevera que nunca se le pagaron los feriados a pesar de haber cumplido con todos los requisitos legales y formales para ser acreedor de los mismos. Que tampoco se le pagó la bonificación por antigüedad, ni las sumas no remunerativas que se establecieron para el personal permanente continuo.

Refiere que fue víctima de acoso laboral. Que el día 21-03-22 fue agredido física

y verbalmente por el encargado Juan Bravo, mientras se encontraba arriba de una escalera cosechando fruta. En ese momento se le acercó y le comenzó a gritar “Que te pasa que andas tirando mierda, que me andas ensuciando que yo ando robando”. Ante esto bajó de la escalera para intentar dialogar civilizadamente, explicándole que no había dicho eso que le atribuía, pero el encargado estaba furioso y comenzó zarandearlo con ambas manos y le gritaba “Te voy a romper la gente, no te olvides que se donde vivís, te voy a romper la gente, andas hablando pavadas, sos un viejo choto que no te la aguantas y hablas pavadas”.

Asegura que no reaccionó, que dejó el recolector en el establecimiento, informó inmediatamente el hecho al señor Guido Zapata y se fue primero a la Secretaría de Trabajo de Villa Regina y posteriormente realizó una denuncia penal ante la Comisaría 35. Allí, se formó el legajo penal "Revilla Sergio c/ Bravo Juan s/ Lesiones" (MPF-VR-001102-2022), que tramita por ante la Fiscalía Descentralizada de Villa Regina. El 22-03-22 fue atendido por el Dr. García Yonansol, quién le constató hematomas escoriaciones y lesiones leves.

Describe que posteriormente a la agresión, su empleadora comenzó a negarle trabajo, frente a lo cual inicio el intercambio epistolar y posteriormente promovió un proceso de conciliación obligatoria, sin lograr resolver el conflicto.

#### Practica liquidación de los rubros reclamados.

Reclama daño moral, sosteniendo que el mismo se configuró a partir del maltrato y violencia laboral sufrida, por lo cual reclama su resarcimiento autónomo.

Funda su reclamo en derecho, ofrece prueba, hace reserva del caso federal y peticiona se haga lugar a la demanda en todas sus partes, con costas.

2. En fecha 05-07-2.022 se tuvo por iniciada la acción contra Emelka S.A. y se ordenó el traslado de la misma por el plazo de 10 días.

3. En fecha 05-08-2.022 se presentó Emelka S.A., contestando la demanda, solicitando el rechazo de la misma en todas sus partes, con costas.

Reconoce que el actor trabajó bajo sus órdenes, en la categoría laboral cosechador y podador, bajo la modalidad de trabajo permanente discontinuo a su ingreso y posteriormente como permanente continuo.

Sostiene que se le abonaba el salario conforme la escala salarial vigente.

Reconoce el intercambio epistolar entre las partes, así como la documentación que emane de su parte.

Sin embargo, negó que el despido indirecto del actor fuere con justa causa y

ajustado a derecho; que la categoría laboral fuere de un peón general permanente continuo; que presente una antigüedad de 2 años; que la relación laboral estuviere mal registrada; que se le haya abonado incorrectamente el SAC proporcional; que no se le hayan pagado los feriados; que adeude suma de dinero alguna en concepto de antigüedad y de sumas no remunerativas; que el actor haya sufrido acoso laboral, violencia física y verbal, y maltrato en el desarrollo de sus tareas; que fueran ciertos los hechos denunciados por el actor de fecha 21-03-2.022; que fuera auténtico y que haya recibido el certificado médico del Dr. García; que posteriormente al 21-03-2.022 la empleadora le haya negado trabajo; que corresponda la liquidación practicada; que corresponda la antigüedad reclamada y el salario base que utiliza para el cálculo efectuado en demanda; que adeude diferencia salarial alguna; que correspondan días caídos; y que fuere procedente el daño moral.

Manifiesta que el actor ingresó a trabajar bajo sus órdenes en agosto de 2.017, en la categoría de peón general permanente discontinuo. Que a partir de octubre/2.017 se reconvierte su contrato y pasa a ser un trabajador permanente continuo. Dice que desarrollaba tareas de cosechador de fruta de pepita, poda, eventualmente algún relevo en la función de tractorista (cuando alguno de ellos, por diversos motivos, no podía realizarla), raleo y demás tareas culturales de una chacra.

Afirma que la relación laboral se desarrollaba con normalidad, hasta que en fecha 23-03-2.022, por causas que desconocemos, el actor remite telegrama donde manifiesta la ocurrencia de hechos de agresión física y verbal de los que fue víctima el día 21-03-2.022, que habían sido propiciados por parte del encargado de la chacra, Sr. Juan Bravo. Que en la misma misiva intima a que se le aclare su situación laboral, que le den trabajo (que nunca se le negó), diferencias salariales, todo bajo apercibimiento de considerarse despedido por culpa de la empresa.

Señala que rechazó las intimaciones del actor por improcedentes, falaces y no ajustarse a derecho. Negó los hechos de violencia denunciados. Y se le hizo saber que era empleado **permanente discontinuo**, que se encontraba suspendido por finalización de cosecha, que la relación laboral estaba vigente y que no se le adeudaba suma de dinero alguna por ningún concepto.

Que al no estar de acuerdo con las respuestas, el actor se consideró despedido

invocando culpa de la patronal.

Solicita que ello sea rechazado por no haber existido el hecho y no guardar proporcionalidad.

Subsidiariamente impugna la cuantía y procedencia de los rubros reclamados.

Ofrece prueba y peticiona se rechace la demanda, con costas.

4. En fecha 08-08-2.022 se tuvo por contestada la demanda y por ofrecida prueba. De la documentación acompañada se ordenó correr traslado al actor. En fecha 16-08-2.022 el actor evacua el traslado conferido, impugnando el contenido y recepción de las cartas documento OCA y de las comunicaciones emitidas por Prevención ART adjuntadas por la demandada.

5. El 24-10-2.022 se celebró la audiencia de conciliación por zoom, a la que se conectaron las partes. En dicha oportunidad resultó imposible arribar a acuerdo alguno.

6. En fecha 02-12-2.022 se abrió la causa a prueba y se fijó fecha de audiencia de vista de causa.

7. En fechas 19-12-2.022 y 20-12-2.022, se agregan informes del Correo Argentino y del Dr. García Yonasol, respectivamente.

8. En fecha 07-08-2.023 se agregó la pericia psicológica, ordenándose el traslado a las partes en fecha 09-08-2.023.

9. En fecha 10-10-2.023 y 27-10-2.023 se agregan los informes de Anses y de AFIP, respectivamente.

10. El 27-08-2.024 se llevó a cabo la audiencia de vista de causa, a la que comparecieron el actor, su letrado y la letrada de la demandada. En dicha oportunidad, las partes manifestaron hallarse en tratativas conciliatorias, solicitando un cuarto intermedio. Asimismo, la demandada hizo entrega de las Certificaciones de Trabajo y de Servicio, prestando conformidad el actor con la entrega de dicha documental.

11. En fecha 11-09-2.024 se ordenó le pase de los autos al acuerdo para dictar sentencia definitiva.

**II. CONSIDERANDO:** Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 55 inc.1º de la Ley 5631, los que a mi juicio son los siguientes:

1. Que el actor Sergio Armando Revilla ingresó a trabajar bajo la dependencia de Emelka S.A. en agosto de 2.017, desempeñándose como peón agrario permanente y

continuo, laborando en tareas de cosecha, poda y raleo (conforme surge de los recibos de haberes, de la certificación de servicios acompañada por la demandada, así como del informe de Afip agregado en fecha 27-10-2.0213).

2. Que el actor desarrollaba una jornada de trabajo de 44 horas semanales de lunes a sábados (hecho invocado por el actor en su demanda, denunciado por el trabajador en su telegrama de fecha 23-03-2.022, no desconocido por la demandada).

3. **Del Intercambio Epistolar** (conf. documentación acompañada por las partes e informe del Correo Argentino agregado en autos en fecha 19-12-2.022): a) Que el 23-03-2.022 el actor Sergio Revilla remitió telegrama laboral a su empleadora Emelka S.A. denunciando haber sido víctima de violencia laboral y amenazas por el encargado Juan Bravo en fecha 21-03-2.023, describiendo las circunstancias del hecho. Informó haber concurrido al Hospital de Villa Regina donde recibió atención médica del Dr. García y a la Comisaría 35 a radicar denuncia penal por lesiones y por temor por su vida; Señaló además, que puso en conocimiento de lo sucedido al Sr. Guido Zapata y que éste le manifestó que estaba suspendido, dado de baja. Por ello, intimó a que se le dé trabajo y a que se aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse despedido. Impugnó la suspensión laboral. Intimó a que se le abonaran días caídos, diferencias de haberes, de Sac, adicionales remunerativos y no remunerativos, horas extras al 50% y al 100%, de todo el periodo no prescripto, bajo apercibimiento de considerarse despedido. Y finalmente, intimó el correcto registro de la relación laboral, la entrega de los recibos de haberes de toda la relación laboral, aportes al sistema de seguridad social y a que exhibiera documentación acreditantes de los mismos, todo bajo apercibimiento de considerarse despedido. b) Que en fecha 28-03-2.022 la empleadora respondió por carta documento, rechazando que haya sido agredido física y verbalmente por el encargado Bravo y que lo haya puesto en conocimiento de Zapata, que haya recibido atención en el Hospital de Villa Regina y que haya realizado denuncia penal ante la Comisaría 35. Rechazó que el actor

sea trabajador permanente de prestación continua y que lo sea desde el ingreso. Comunicó que se encontraba suspendido por finalización de temporada, pero que la relación laboral se encontraba vigente y que sería convocado oportunamente según categoría y antigüedad. Rechazó que se adeudaran las diferencias salariales que reclamó, diferencias de Sac y que se encontrara registrado deficientemente. Y finalmente, rechazó que tuviera derecho de colocarse en situación de despido indirecto. c) Que el 31-03-2.022 el actor Sergio Revilla remitió telegrama laboral a su empleadora Emelka S.A., por el que impugnó la suspensión por finalización de temporada en virtud de ser trabajador permanente de prestación continua. Hizo efectivo el apercibimiento cursado en su anterior misiva y comunicó su decisión de considerarse despedido por culpa y responsabilidad del empleador por persistir la negativa de darle trabajo, a aclarar su situación laboral, así como negar la naturaleza de la relación laboral; asimismo por no haber adoptado ninguna medida disciplinaria hacia Bravo y más grave aún por negar el hecho de violencia y proteger al agresor; por no abonar días caídos y diferencias salariales y de Sac. por no registrar correctamente la relación laboral, no entregar los recibos ni efectuar los aportes al sistema previsional, ni exhibir la documentación acreditante de estos últimos. d) Que en fecha 06-04-2.022 la empleadora remitió carta documento al actor, ratificando la postura de su anterior misiva, rechazando que tuviera derecho de considerarse despedido, destacando la medida como desproporcionada y carente de sustento fáctico y jurídico. Rechazó el despido indirecto y puso a disposición certificados de ley por los plazos legales en domicilio laboral. e) Que el 18-04-2.022 el actor remitió un nuevo telegrama laboral por el que intimó a Emelka S.A. al pago de diferencias salariales, de Sac, horas extras, adicionales remunerativos y no remunerativos, así como liquidación final, indemnización por despido, preaviso, integración mes de despido, Sac sobre estos tres últimos rubros, incremento indemnizatorio del decreto n° 34/2019, agravamiento indemnizatorio de los arts. 1 y 2 Ley 265.323; y a que se le hiciera entrega de las certificaciones de servicios y certificado de

trabajo bajo apercibimiento de acciones judiciales. **f)** Que en fecha 29-04-2.022 la empleadora remitió carta documento al actor, ratificando la postura de sus anteriores misivas, rechazó de manera terminante y expresa que fuese trabajador permanente de prestación continua y reiteró sus negativas y el despido indirecto. **g)** Posteriormente en fecha 05-05-2.022 y 12-05-2.022 el actor remitió telegramas a la empleadora, reiterando las intimaciones y los términos de la misiva del 18-04-2.022.

4. Que en fecha 22-03-2.022, el actor radicó denuncia penal, que surge de la "**CERTIFICACION DE ACTUACIONES JUDICIALES**", en los siguientes términos: *"Que se hace presente a fines de realizar denuncia penal a raíz de hecho acaecido en fecha 21/03/2022, virtud que siendo las horas 15.30 aproximadamente momentos en los cuales estaba cosechando en chacra Caverzan.... es que se hizo presente el encargado de la misma el señor BRAVO JUAN y comenzó a vociferar diciendo "... QUE TE PASA QUE ANDAS TIRANDO MIERDA, QUE ME ANDAS ENSUCIANDO QUE YO ANDO ROBANDO..." ante lo cual le consultó el denunciante que quién le había dicho eso, y bajó de las escaleras, una vez abajo el encargado lo tomó por ambos brazos y comenzó a samarrear profiriendo amenazas en su contra diciendo: "TE VOY A ROMPER LA GETA, NO TE OLVIDES QUE SE DONDE VIVIS, TE VOY A ROMPER LA GETA, ANDAS HABLANDO PABADAS, SOS UN VIEJO CHOTO QUE NO TE LA AGUANTAS Y HABLAS PAVADAS", asimismo el denunciante refirió no haber reaccionado, y haberse retirado del lugar ya que Bravo se lo exigió, dejando en la chacra el recolector. Que en la fecha se hizo presente ante la Delegación de Trabajo donde fue asesorado para realizar el presente escrito... Que a raíz de lo denunciado tiene hematomas en el brazo izquierdo y que en la fecha se hizo presente en la Guardia del Hospital local donde recibió asistencia del Dr. GARCIA YONANSOL... PREGUNTADO: Si a raíz de lo referido siente temor por su vida, o si tuvo que cambiar sus hábitos.- CONTESTO; Que no, PREGUNTADO: Si existen testigos del hecho denunciado: CONTESTO; Que si, estaba el sobrino de BRAVO, de nombre JONATHAN". Preguntado si con anterioridad había tenido algún problema con Bravo y respondió que sólo a la mañana le había hablado de mal modo porque se había olvidado de informar la rotura del chupón de la curadora, pero nada más (conf. surge de la Certificación de actuaciones policiales acompañada con la demanda como*

documental, no desconocido por la demandada en su responde).

**5. Certificación de lesiones** de fecha 22-03-22, emitida por el Dr. García que dispone: *"Paciente que acude por presentar lesiones leves en región interna de antebrazo izquierdo con hematoma + escoriación de rodilla derecha. Se le indicó tratamiento médico..."* (conf. surge de la documental acompañada por la parte actora y del informe del Dr. García agregado en fecha 20-12-2.022).

**6.** De la pericia psicológica surge que el actor no presenta secuelas psicopatológicas alguna al momento del examen pericial. Informa la experta que *"Psicodinámicamente, se trata de una persona que presenta cierto nivel de preocupación y conflictividad, pero con suficientes recursos como para afrontar las situaciones problemáticas que se le presentan"*.

*"No observándose al momento del examen modificaciones en su alimentación, apetito, modificaciones en sus hábitos de sueño, tampoco tendencia al aislamiento, dependencia física o aislamiento alguno. No se presencian indicadores de autocrítica, mecanismos de evitación, – tristeza, montos de ansiedad anormales, falta de energía, ni índices de depresión. Cuenta con adecuada capacidad a la hora de tomar iniciativa y realizar acciones; no presenciándose perturbaciones del equilibrio psíquico, tensional e interaccional con el medio exterior – personas y objetos. Se presenta en su discurso con capacidad para verbalizar sus proyectos y anhelos. Ha logrado retomar tareas cotidianas, pudiendo realizar sus funciones familiares, laborales y mantener vínculos afectivos satisfactorios con quienes lo rodean"*.

*"Pudo evaluarse que dispone de recursos y energía suficientes para trabajar y efectuar tareas que impliquen constancia. Desde el examen psicológico no se advirtieron secuelas psíquicas incapacitantes que limiten su desempeño y futuro laboral"*.

Informa que *"Atendiendo a la evaluación conjunta del material psicológico obtenido en el presente estudio pericial, se concluye que el Sr. Revilla ha transitado su historia vital con recursos subjetivos propiciatorios. Utiliza mecanismos defensivos en forma flexible y variada, éstos le han permitido un devenir estable"*.

*"Los sucesos que promueven las presentes actuaciones, no han tenido para la subjetividad del Sr. Revilla, la suficiente intensidad como para evidenciar un estado de perturbación emocional encuadrable en la figura de daño psíquico. Se debe tener en cuenta que no es el hecho en sí mismo lo que da la pauta del daño, sino que es una conjunción de este y del impacto psíquico en el sujeto afectado, observando que cada*

*sujeto en su singularidad posee distinta capacidad de elaboración de un suceso dañoso".*

*"En el caso del entrevistado, ha podido elaborar adecuadamente los hechos acontecidos, no instaurándose los mismos de modo traumático en su aparato inconsciente. El actor dispone de recursos psíquicos suficientes para responder adaptativamente, a un suceso de la naturaleza de autos. Dispone de recursos subjetivos para responder a las exigencias de la realidad y lograr una adecuada adaptación".*

*"De la evaluación psicodiagnóstica realizada al Sr. Revilla se establece una personalidad de base neurótica en sentido estructural y no psicopatológico, no presentando sintomatología de trascendencia al momento del examen, es decir que se trata de una personalidad adaptada a la realidad".*

*"Concordantemente a lo arriba expuesto y de lo que se desprende de lo observado al momento de la evaluación, esta perito concluye en que, al momento del estudio, el peritado no presentaría ningún tipo de secuela y/o afección psicológica, cuadro psicopatológico, sintomatología y/o alteración psicoemocional que conforme algún cuadro reconocido y delimitado científicamente que sean de presentación novedosa en su historia vital y atribuible al hecho de autos. A su vez, tampoco ha agudizado ningún tipo de cuadro psicopatológico anterior a los mismos. En el momento de la evaluación no se ha observado sintomatología e indicadores de trauma psíquico en relación a este hecho".*

*"Por lo expuesto, no se recomienda la realización de un tratamiento psicológico como consecuencia del accidente de autos".*

**III.** Corresponde a continuación expedirnos sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc 2 Ley 5631).

Conforme ha quedado trabada la *litis*, en atención a los respectivos escritos de demanda y su contestación, se encuentra reconocida la relación laboral del actor con la demandada Emelka S.A., así como la categoría y la modalidad de la prestación de la tarea, trabajador agrario permanente continuo, centrándose la controversia en determinar si existió justa causa del despido (o ausencia de ella) para que el actor se considerase legítimamente en situación de despido indirecto.

El art. 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que

por su gravedad, no consienta la prosecución del vínculo, quedando reservado a los jueces la valoración prudencial de la misma.

En el presente caso, en fecha 23-03-2.022 el actor remitió telegrama denunciando ante su empleadora haber sido víctima de violencia laboral y amenazas en fecha 21-03-2.023, señalando como protagonista del hecho al encargado Juan Bravo. Asimismo refirió en su misiva, que al comunicarlo a la empresa se le informó que estaba suspendido, dado de baja, por lo que intimó a que se le dé trabajo y se aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse despedido por culpa de la patronal, impugnando la suspensión. Asimismo intimó el pago de los días caídos, diferencias de haberes, de Sac, adicionales remunerativos y no remunerativos, y horas extras al 50% y al 100%, así como la correcta registración de la relación laboral, entrega de recibos de haberes y aportes, todo bajo apercibimiento de considerarse despedido.

Frente a tal intimación, en fecha 28-03-2.022 la empleadora remitió carta documento a Revilla rechazando y negando que haya sido agredido física y verbalmente por el encargado Bravo; rechazó además, que el actor sea trabajador permanente de prestación continua, comunicado que se encontraba suspendido por finalización de temporada, pero que la relación laboral se encontraba vigente y que sería convocado oportunamente según categoría y antigüedad. Negó adeudar diferencias salariales, de Sac y que se encuentre registrado deficientemente, rechazando que tenga derecho a colocarse en situación de despido indirecto.

Consecuentemente, en fecha 31-03-2.022 el actor Revilla impugnó la suspensión por finalización de temporada en virtud de ser trabajador permanente de prestación continua. Hizo efectivo el apercibimiento cursado en su anterior misiva y se consideró despedido por culpa y responsabilidad del empleador por persistir la negativa de darle trabajo, a aclarar su situación laboral, así como negarle el carácter continuo de la

relación laboral. También por no haber adoptado ninguna medida disciplinaria hacia el Sr. Bravo quien lo había agredido verbal y físicamente, y más grave aún por negar el hecho de violencia y proteger al agresor; por no abonar días caídos y diferencias salariales y de Sac., por no registrar correctamente la relación laboral, no entregar los recibos, no efectuar los aportes al sistema previsional, ni exhibir la documentación acreditante de estos últimos

Las posteriores misivas fueron remitidas por las partes sosteniendo la misma postura que en las iniciales.

Siendo que la prueba de la causa del despido recae en quién invoca la existencia del hecho injurioso (en caso de despido directo, el empleador debe justificar la causa, y si se trata de un despido indirecto, la carga probatoria corresponde al trabajador) corresponde ingresar en el análisis de los incumplimientos endilgados a la empleadora por el accionante para colocarse en situación de despido indirecto.

a) Como punto de partida, cabe señalar, que el desconocimiento del carácter "continuo" del vínculo laboral por parte de la patronal, fue uno de los incumplimientos endilgados a la demandada para fundamentar el distracto.

Sobre el punto, se ha acreditado en autos que la modalidad de trabajo del actor fue desconocida y negada sistemáticamente por la empleadora en el intercambio epistolar, pero fue reconocida en esta instancia judicial al responder la demanda, sin brindar explicación alguna del cambio de postura al respecto. No pasa desapercibido que la modalidad de trabajo "discontinua" fue invocada por la empleadora para fundamentar la suspensión del trabajador "por finalización de temporada".

Es que la notificación de la suspensión de la relación laboral por finalización de temporada resulta incompatible con la modalidad de trabajo permanente continuo que revestía el actor.

De allí, que la medida dispuesta por la empleadora no sólo implicó alterar injustificadamente la modalidad del contrato de trabajo sino que además implicó una violación al deber de ocupación (art. 2 inc. c) y 78 de la LCT y arts. 100 y 104 de la Ley 26.727).

Por ello, además de ser un incumplimiento contractual al deber de ocupación, también anticipaba un incumplimiento al deber de abonar los días de suspensión injustificada (art. 34 de la Ley 26.727 y 103 LCT). Tal es así, que por aplicación de los artículos citados resulta procedente el reclamo por días caídos hasta la fecha de la extinción del vínculo (31-03-24). Así, corresponde liquidar 9 días de trabajo, conforme el valor de escala salarial reconocido por la Resolución n° 11/2022 para la categoría de peón general ( $\$ 2.655,42 \times 9 = \$23.898,78$ ).

Estos incumplimientos contractuales por parte de la empleadora resultan sumamente graves y por sí solos justificaron la decisión del actor de colocarse en situación de despido indirecto.

Es que aceptar este cambio unilateral dispuesto por la empleadora, implicaba una renuncia por parte del trabajador a derechos de orden público irrenunciables (cf. art. 8 de la Ley 26.727). Implicaba pasar de ser un contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua (cf. art. 16 de la Ley 26.727) a un contrato de trabajo permanente de prestación discontinua (arts. 17 y 18 de la Ley 26.727). Esto es de trabajar todos los días del año, a pasar a ser convocado cuando lo requieran necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, resultando evidente y significativo el perjuicio económico que traía aparejado para el trabajador.

**b)** En cuanto a la situación de **violencia laboral y amenazas** denunciada por el actor y desconocida por Emelka S.A. (tanto en el intercambio epistolar como en autos), cabe señalar, que la misma no se ha acreditado en autos. Si bien se acreditó que el actor en fecha 22-03-2022,

hizo una denuncia penal contra el encargado Juan Bravo y que acompañó un certificado médico de lesiones de fecha 22-03-22 emitido por el Dr. García (ver puntos II.4 y 5), lo cierto es que el actor no probó en autos que los hechos denunciados hayan ocurrido realmente y que el autor fuera la persona denunciada.

No pasa desapercibido a consideración de este votante que el art. 75 LCT prevé el **Deber de Seguridad**, disponiendo que *"El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.*

A su vez, la OIT en el Repertorio de Recomendaciones Prácticas (octubre del 2003), define a la violencia laboral *"...Como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de ésta..."*.

Por su parte, el Convenio n° 190 de la OIT "Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo", ratificado por Argentina el 23 de febrero de 2021, en vigencia desde el 23 de febrero de 2022, establece en su art. 4 que *"1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. 2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que*

*tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes...".*

Sin embargo, tal como lo señalé en párrafos anteriores, el actor no acreditó los hechos de violencia denunciados por parte de Juan Bravo.

De tal modo no pueden tenerse por ciertos, aunque es recomendable y hubiera sido apropiado que el empleador iniciara un proceso de investigación al respecto, a fin de deslindar responsabilidades.

**c) Diferencias salariales:** Del cotejo de los recibos de haberes surge que el trabajador era remunerado de forma mixta, por día efectivamente trabajado (jornal) y por tanto (a destajo), percibiendo remuneraciones variables, lo cual dependía de los tareas realizadas y la cantidad de días liquidados, habiéndose acreditado en autos que las remuneraciones se liquidaban conforme a la actividad rural que el actor desarrollaba en cada periodo, aplicándose las escalas salariales (resoluciones de la CNTA) que correspondían a las tareas que se le encomendaban: peón rural (escala general), escala temporada de cosecha, poda y raleo.

Por otra parte, asiste razón al reclamante en cuanto a que no se le abonó el adicional por antigüedad de la actividad (art. 38 de la Ley 26.727).

Con respecto a tal rubro, corresponde reconocer los valores liquidados en demanda en concepto de adicional por antigüedad, los cuales se encuentran adecuados a la antigüedad registrada por el accionante y a los básicos liquidados en los recibos acompañados.

Cabe destacar, que la demandada no acompañó los recibos de haberes del período reclamado y omitió brindar detalle de las pautas liquidatorias de los salarios del actor que permitan arribar a la plena comprensión de la forma de liquidar la remuneración y desvirtuar el reclamo ingresado.

Asimismo corresponde reconocer el reclamo de asignación extraordinaria no remunerativa reconocida para *"el personal permanente de prestación continua comprendido en el régimen de trabajo agrario instituido por la ley n° 26.727"*, por la Resolución n° 200/20 (\$10.000 a abonarse en tres cuotas de \$3.333,33 c/u con los salarios de diciembre/20, enero/21 y febrero/21) y por la Resolución n° 247/21 (\$20.000 a abonarse en dos cuotas de \$10.000 c/u con los haberes de diciembre/21 y enero/22).

Por su parte, en cuanto a la Asignación No Remunerativa de la Resolución n° 139/21, reclamada por el actor en los periodos octubre/21, diciembre/21, enero/22 a marzo de 2.022 por la suma de \$ 7.790, corresponde efectuar las siguientes consideraciones. Dicha norma fijó *"las remuneraciones mínimas del personal permanente de prestación continua comprendido en el Régimen de Trabajo Agrario, instituido por la Ley N° 26.727 y su Decreto Reglamentario N° 301/13, para las categorías establecidas en la Resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario N° 4 de fecha 16 de junio de 1998, en el ámbito de TODO EL PAÍS"*, con tres tramos: a partir del 1° de agosto de 2021, desde el 1° de octubre de 2021 y desde el 1° de abril de 2022, hasta el 31 de julio de 2022. La Resolución n° 4/98 CNTA estableció -en su oportunidad- nuevas

categorías laborales que se desempeñaban en explotaciones agrarias, definiendo entre ellas la categoría de "PEONES GENERALES".

En consecuencia, teniendo en cuenta que la Resolución n° 139/21 estableció el adicional no remunerativo de \$ 7.790 desde octubre/21 a marzo/22 y que el actor de enero a marzo se desempeñaba en la categoría de cosechador (y no en alguna de las categorías establecidas en la Resolución n° 04/98 CNTA), corresponde hacer lugar al reclamo del adicional únicamente de octubre a diciembre de 2.021, conforme los términos en que fuera petitionado y las tareas acreditadas.

Asimismo se registran diferencias en los sueldos anuales complementarios devengados a favor del trabajador, habiéndose liquidado sumas inferiores.

En consecuencia se procede a liquidar los rubros salariales reconocidos a favor del accionante:

Periodo	Adic. Antig.	SNR Extraor.	Total adeudado	Mora	Intereses	Capital+Int.
2020	abr	686,29	686,29	05/07/20	2738,17	3424,46
	may	702,29	702,29	05/06/20	2773,09	3475,38
	jun	718,31	718,31	07/07/20	2806,1	3524,41
	jul	734,29	734,29	07/08/20	2838,52	3572,81
	agos	734,29	734,29	05/09/20	2810,47	3544,76
	sept	1104,44	1104,44	07/10/20	4180,71	5285,15
	oct	734,29	734,29	06/11/20	2750,47	3484,76
	nov	863,67	863,67	05/12/20	3200,74	4064,41
	dic	1295,5	3333,33	4628,83	07/01/21	16944,61

2021	ene	1336,58	3333,33	4669,91	05/02/21	16909,03	21578,94
	feb	1336,58	3333,33	4669,91	05/03/21	16723,64	21393,55
	mar	1336,58		1336,58	07/04/21	4723,43	6060,01
	abr	1336,58		1336,58	07/05/21	4666,09	6002,67
	may	1336,58		1336,58	05/06/21	4609,44	5946,02
	jun	1336,58		1336,58	07/07/21	4545,29	5881,87
	jul	1336,58		1336,58	07/08/21	4483,14	5819,72
	agos	1726,19		1726,19	07/09/21	5709,67	7435,86
	sept	2301,58		2301,58	07/10/21	7509,32	9810,9
	oct	2301,58	7790,00	10091,58	05/11/21	32486,55	42578,13
	nov	2301,58	7790,00	10091,58	07/12/21	32002,15	42093,73
	dic	2301,58	17790,00	20091,58	07/01/22	62779,65	82871,23
2022	ene	2342,13	10000,00	12342,13	05/02/22	38018,34	50360,47
	feb	2342,13		2342,13	05/03/22	7111,86	9453,99
	mar	2342,13		2342,13	07/04/22	6990,48	9332,61
		34888,33	53369,99	<b>88258,32</b>		<b>290310,96</b>	<b>378569,28</b>

Periodo	Recibos	Deuda	Total devengado	Sac	Abonado	Diferencia	Mora	Intereses	Cpital+ Int	
2020	abr	28474,00	686,29	29160,29	30730,82	17042,75	13688,07	07/07/20	53472,64	67160,71
	may	31046,28	702,29	31748,57						
	jun	60743,33	718,31	61461,64						
	jul	41907,09	734,29	42641,38	25307,46	18786,77	6520,69	07/01/21	23870,06	30390,75
	agos	40067,61	734,29	40801,90						
	sept	43410,33	1104,44	44514,77						
	oct	37916,79	734,29	38651,08						
	nov	45381,11	863,67	46244,78						
dic	45986,09	4628,83	50614,92							
2021	ene	60766,31	4669,91	65436,22	34171,92	5871,28	28300,64	07/07/21	96241,27	124541,91
	feb	61497,04	4669,91	66166,95						
	mar	26877,15	1336,58	28213,73						
	abr	37834,97	1336,58	39171,55						
	may	48726,95	1336,58	50063,53						
	jun	67007,26	1336,58	68343,84						
	jul	77836,67	1336,58	79173,25	46827,68	21104,09	25723,59	07/01/22	80377,83	106101,42
	agos	58889,57	1726,19	60615,76						
	sept	52271,68	2301,58	54573,26						
	oct	65422,67	10091,58	75514,25						
	nov	72490,92	10091,58	82582,50						
	dic	73563,78	20091,58	93655,36						

2022	ene	66286,17	12342,13	78628,30	22860,40	16990,37	5870,03	07/04/22	17520,11	23390,14
	feb	90369,50	2342,13	92711,63						
	mar	77171,15	2342,13	79513,28						
			88258,32							
				<b>159898,28</b>	<b>79795,26</b>	<b>80103,02</b>		<b>271481,91</b>	<b>351584,93</b>	

En estas condiciones, se encuentra acreditado que asiste razón al actor en los incumplimientos por diferencias salariales endilgados a la patronal y también la posición asumida por la empleadora de rechazo total a las diferencias en el intercambio epistolar. Este incumplimiento contractual, también justificó la decisión del actor de considerarse despedido. De modo que sumado a la primer causal analizada (cambio unilateral de la modalidad de trabajo), no cabe otra conclusión que resolver que el despido indirecto del actor de fecha 31-03-2.022 resultó legítimo y justificado, toda vez que los incumplimientos contractuales (denunciados y acreditados en autos) de la empleadora constituyeron injuria en los términos del art. 242 de la LCT. (violación del deber de ocupación -art. 78 LCT-, del deber de pago de las remuneraciones de forma íntegra -arts. 100 y 104 de la Ley 26.727 y art. 34 de la Ley 26.727 y 103 LCT-).

En consecuencia, resultan procedentes los rubros indemnización por antigüedad, preaviso y Sac sobre preaviso (arts. 231, 232, 245 y 246 de la LCT). por su parte, no resulta procedente el rubro integración del mes de despido, por cuanto el mismo tuvo lugar el último día del mes (arts. 233 de la LCT).

A los fines de su cálculo ha de tomarse el inicio de la relación laboral en 29-08-2.017 hasta el 31-03-2.022, fecha en que ha de considerarse extinguida la relación laboral, correspondiendo en consecuencia computar 5 periodos a los fines indemnizatorios. Corresponde considerar como MRNH el salario devengado en diciembre 2.021 que asciende a \$93.655,36, conforme surge del cuadro de diferencias de Sac, donde constan las remuneraciones devengadas del último año.

Con relación a la **indemnización prevista por el art. 1 Ley 25.323**, cabe señalar que no resulta procedente toda vez que no se acreditó que la relación laboral se

encontrara deficientemente registrada.

Con respecto al **incremento indemnizatorio previsto por el art. 2 de la Ley 25.323**, cabe destacar, que la ley prevé que las indemnizaciones por despido deben ser abonadas dentro de los 4 días hábiles de operado el distracto (arts. 255 bis, 149, 128 LCT). En caso contrario, y mediando previa intimación, la ley sanciona con una indemnización agravada, la conducta del empleador que omite pagar las indemnizaciones sin causa justificada, obligando al trabajador a recurrir a la vía judicial para obtener su pago, privándolo del goce oportuno e inmediato de tal crédito, fijado para atender necesidades acuciantes del operario que ha perdido su trabajo. La finalidad del agravamiento indemnizatorio finca en desalentar conductas obstruccionistas y dilatorias del empleador que obligado a abonar las indemnizaciones derivadas del despido omite hacerlo sin causa razonable que lo justifique (conf. S.T.J.R.N., in re "Tellez", Se. N° 45/13, 24/09/2013).

En el caso, con posterioridad a la extinción de la relación laboral por el despido indirecto del actor el 31 de marzo de 2.022, el trabajador intimó a la demandada mediante telegrama de fecha 18-04-2.022 a que le abonaran las indemnizaciones por despido. Sin embargo, la empleadora no las abonó y obligó al actor a iniciar el presente pleito, por lo que corresponde hacer lugar a esta multa.

En cuanto a la **indemnización prevista por el art. 80 LCT**, resulta oportuno señalar, que la norma prevé la obligación del empleador, una vez extinguida la relación laboral, de hacer entrega al trabajador de: 1) constancia documentada de los fondos de la seguridad social y sindicales a su cargo; y 2) certificado de trabajo. A su vez, el decreto reglamentario 146/01 (art.3) estableció que el trabajador queda habilitado para hacer el requerimiento fehaciente de los mismos, cuando el empleador no hubiese hecho entrega de ellos dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato. O sea que es necesaria la concurrencia de: extinción, transcurso de treinta días dentro de los cuales debió haberse hecho la entrega, e intimación fehaciente posterior en relación a ello.

En el presente caso la relación laboral se extinguió el 31-03-2.022 y el actor efectuó la intimación de entrega del certificado de trabajo (incluido el de cese) el día 05-05-2.022 y el 12-05-22, sin que se acreditara la entrega de tales certificaciones, sino recién en la audiencia de vista de causa de fecha 27-08-2.024, por lo que procede la indemnización pretendida.

En relación al **incremento indemnizatorio previsto por el DNU n° 34/2019** y

sus sucesivas prórrogas -en este caso y en razón de la fecha del despido (31-03-2022) resulta aplicable el Decreto n° 886/2021- el cual amplió hasta el 30 de junio de 2022, la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto de Necesidad y Urgencia n° 34/19 y ampliada por sus similares (n° 528/20, n° 961/20 y n° 39/21), disponiendo que en el caso de despido sin causa durante la vigencia de ese decreto, el trabajador afectado tendría derecho a percibir, además de la indemnización correspondiente de conformidad con la legislación aplicable, un incremento equivalente al 50 % desde el 1° de marzo de 2.022 y hasta el 30 de abril del mismo año los cuales se calcularán sobre todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo.

Efectuado el cálculo del 50% de los montos indemnizatorios (\$560.988,43), lo que arroja la suma de \$280.494,22.

**Daño moral:** El actor postula que el presente rubro se halla configurado como derivación del mal trato laboral del cual fue víctima; que ello afectó su tranquilidad espiritual, deteriorando la confianza en si mismo y en sus capacidades profesionales, desvalorización personal, desarrollo de la culpabilidad, somatización del conflicto, insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, fatiga, cambios de la personalidad, depresión, inseguridad, conflictos familiares. Sostiene que tales circunstancias hacen procedentes la reparación de tales perjuicios en forma separada de la reparación tarifada.

Sin embargo, tal como lo he señalado en párrafos anteriores, el actor no ha acreditado puntualmente la ocurrencia del hecho de violencia en los términos en que lo ha expuesto, habiendo omitido producir prueba al respecto.

A ello se suma que de la pericia psicológica tampoco se extrae elemento probatorio del daño que invoca. Así la experta sostuvo que: *"...al momento del estudio, el peritado no presentaría ningún tipo de secuela y/o afección psicológica, cuadro psicopatológico, sintomatología y/o alteración psicoemocional que conforme algún cuadro reconocido y delimitado científicamente que sean de presentación novedosa en su historia vital y atribuible al hecho de autos. A su vez, tampoco ha agudizado ningún tipo de cuadro psicopatológico anterior a los mismos. En el momento de la evaluación no se ha observado sintomatología e indicadores de trauma psíquico en relación a este hecho..."*.

En consecuencia corresponde rechazar la pretensión indemnizatoria por daño moral, pretendida por el accionante.

**5. LIQUIDACIÓN.** Se practica la siguiente planilla al 31 de octubre de 2.024, conforme la calculadora del Poder Judicial tasa Mix/activa/bna(jerez)/Guichaqueo/fleitas/Machin (Diaria), ello sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta la fecha del efectivo pago.

1. Indemnización antigüedad .....	\$ 468.276,8
2. Preaviso .....	\$ 92.711,63
3. Sac s/preaviso.....	\$ 7.722,88
4. Indemnización art. 2 ley 25323.....	\$ 280.494,22
5. Indemnización art. 80LCT .....	\$ 280.966,08
6. Indemnización Decreto 34/19 .....	<u>\$ 280.494,22</u>
Subtotal.....	\$ 1.410.665,82
Intereses al 31-10-24 .....	<u>\$ 4.210.374,79</u>
Subtotal capital + interés .....	<b>\$ 5.621.040,61</b>
7. Diferencias Salariales .....	\$ 88.258,32
Intereses al 31-10-24.....	<u>\$ 290.310,96</u>
Subtotal .....	<b>\$ 378.569,28</b>
8. Días Caídos (9 días).....	\$ 23.898,78
Intereses al 31-10-24 .....	<u>\$ 71.330,03</u>
Subtotal .....	<b>\$ 95.228,81</b>
9. Diferencias Sac .....	\$ 80.103,02
Intereses al 30-09-24 .....	<u>\$ 271.481,91</u>
Subtotal .....	<b>\$ 351.584,93</b>
<b>TOTAL ADEUDADO.....</b>	<b><u>\$ 6.446.423,63</u></b>
Rubros rechazados (integración mes de despido + sac s/ integración + art. 1 L 25323+daño moral) ...	\$ 688.785,11
Intereses al 30-09-24 .....	<u>\$ 1.959.079,11</u>

Total .....\$ 2.647.864,22

**Tal Mi voto.**

Los **Dres. Victorio Gerometta y Paula Inés Bisogni**, adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, **LA CAMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL CON ASIEN TO EN ESTA CIUDAD, RESUELVE:**

**I.** Hacer lugar a la demanda interpuesta por el actor **REVILLA SERGIO AMANDO** contra la demandada **EMELKA S.A.** y condenar en consecuencia a esta última a abonar en el plazo de diez (10) días de adquirir firmeza la presente la suma de **PESOS SEIS MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS VEINTITRES CON SESENTA Y TRES CENTAVOS (\$ 6.446.423,63)** en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, Sac s/ preaviso, del art. 2 de la Ley n° 25.323, indemnización del Decreto 34/19, del art. 80 de la LCT, diferencias salariales, días caídos y diferencias de Sac; importe que incluye intereses devengados al 31 de octubre de 2.024, (conf. S.T.J. in re "FLEITAS", Expte. N° 29.826/18-STJ, Sentencia del 03 de julio de 2.018 y el reciente precedente "MACHIN") todo ello conforme calculadora de intereses de la página web oficial del Poder Judicial y conforme los motivos expuestos en los considerandos del decisorio.

**II.** Costas a cargo de la demandada vencida regulándose los honorarios profesionales de los letrados de la parte actora Dres. Anibal Morales y Néstor Palacios en la suma de \$ 1.263.499 (m.b.: \$6.446.423,63 x 14% + 40%) y de los Dres. Adolfo Orlando Bonacchi y Joaquín Garro en representación de la demandada en la suma de \$1.082.999 (m.b.: \$6.446.423,63 x 12% + 40%).-

**III.** Rechazar la demanda incoada por el actor **REVILLA SERGIO AMANDO** contra la demandada **EMELKA S.A.** por los rubros, integración mes de despido, Sac s/ integración, indemnización del art. 1 de la Ley 25.323 y daño moral, de conformidad a los Considerandos precedentes.

**IV.** Costas a cargo del actor, regulándose los honorarios profesionales de los letrados de la parte actora Dres. Aníbal Morales y Néstor Palacios en la suma de \$ 444.841 (MB \$ 2.647.864,22; 12% + 40%) y de los Dres. Adolfo Orlando Bonacchi y Joaquín Garro en representación de la demandada en la suma de \$ 518.981 (MB: \$ 2.647.864,22; 14% + 40%); todo ello conforme la reciente doctrina legal obligatoria del STJ en autos: "REBATTINI, RODOLFO ANIBAL C/RITTER, HUBERT OTTO Y OTRA S/CUMPLIMIENTO DE CONTRATO (ORDINARIO) S/CASACION" (Expte. N° BA-10155-C-0000),-

**V.** Líbrese cédula al Banco Patagonia S.A., de acuerdo a expresas instrucciones de Presidencia, a efectos de que proceda a la apertura de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, haciéndole saber que deberá dar cumplimiento con la medida en plazo de 48 hs. de notificado, informando número de cuenta y de CBU, bajo apercibimiento de aplicar la suma de \$20.000 diarios en concepto de astreintes. Notifíquese conforme lo establecido en la Disposición Nro. 02/2023 -Área de Gestión Informatización de la Gestión Judicial.

**VI.** Firme la presente, por Secretaría, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

**VII.** Regístrese, publíquese, cúmplase con Ley 869.-

Con lo que termino el Acuerdo firmando los Sres. Jueces Dres. Victorio Gerometta, Nelson Walter Peña y Paula Inés Bisogni por ante mí que certifico.

Dr. Victorio Nicolás Gerometta  
Presidente

Dr. Nelson Walter Peña  
Vocal

Dra. Paula I. Bisogni  
Vocal

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y se publica en el día de la fecha. Conste. Secretaría, 01/11/2024

Dra. Marcela López

-Secretaria Cámara Primera-

; ello a partir de merituar los días efectivamente trabajados en el mes de marzo de cada año (conf. surge de la certificación de servicios y remuneraciones) y por no haber acreditado (ni siquiera invocado) que no tuviera otras tareas agrarias para el actor (peón general) desde la fecha en que se le comunicó la suspensión (desde el 22-03-2.022, conf. telegrama de fecha 23-03-2.022) hasta la extinción del vínculo; ello es,

, que surge de la "**CERTIFICACION DE ACTUACIONES JUDICIALES**", en los siguientes términos

considero que el empleador ha incumplido con su deber de seguridad al desconocer de antemano que la situación de violencia haya tenido lugar; es que la empleadora de forma prematura e infundada, sin recabar prueba alguna de lo acontecido, omitiendo investigar internamente los hechos y circunstancias denunciadas por Sergio Revilla, desconoció los hechos de violencia laboral denunciadas por el trabajador, eludiendo de tal forma su obligación de proteger la integridad psicofísica de Revilla y un ambiente laboral libre de violencia.

En las presentes actuaciones tenemos que la situación de el maltrato denunciada por el trabajador no fue abordada por la empleadora, la cual solo se limitó a negarla o ignorarla pese a los deberes impuestos por el art.

75 LCT y por el dispositivo constitucional que le garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis, Constitución Nacional).

En consecuencia, tengo por acreditado que Emelka S.A. incumplió con su deber de seguridad, al no adoptar las medidas necesarias para asegurar un ambiente laboral libre de violencia, siendo que en el caso de Revilla se debieron llevar a cabo acciones para esclarecer los hechos y tutelar la integridad psicofísica y dignidad de su trabajador.

**Considero que la acreditación puntual de los hechos de violencia endilgados al Sr. Bravo (o ausencia de ella), no obstan a determinar el incumplimiento del deber de seguridad de Emelka S.A., el cual se configura al haber desoído infundadamente la denuncia del actor Revilla de vulneración de su integridad psicofísica y de su dignidad, en el ambiente laboral.**

En estas condiciones considero que la injuria laboral del empleador se encuentra configurada con el desconocimiento irrazonable que efectuó frente a la denuncia de hechos de violencia alegados por el trabajador. Reparo en las circunstancias de que tanto en sus cartas documento como en autos, Revilla ha comunicado a su empleadora haberse dirigido a organismos públicos para certificar las lesiones y hechos expuestos (hospital de Villa Regina y Comisaría 35), habiendo la patronal hecho caso omiso frente a sus dichos, eludiendo la investigación que las circunstancias ameritaban.

Tanto el certificado de las lesiones expedido por el Hospital de Villa Regina como la certificación de las actuaciones judiciales se tienen por auténticas, la primera por lo informado por el Dr. García en autos en fecha 20-12-22 y la segunda por no haber sido desconocida la documentación por la demandada.

Si bien la conducta injuriente de la empleadora resulta ser el desconocimiento liso, llano e infundado de la denuncia de hechos de violencia incoada por el trabajadora,

lo cierto es que tampoco se hallo razones válidas y razonables que puedan haber conducido al actor a describir y actuar ante organismos oficiales los hechos que denuncia.

El art. 1 del convenio 190 de la OIT define que "la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género...".

En estas condiciones, considero que la actitud reticente y evasiva de la empleadora frente al hecho de violencia laboral denunciado por su trabajador, resulta injuriosa y tornan imposible la prosecución del vínculo, justificando en consecuencia la situación de despido indirecto en la cual el actor se colocó.

Ello se meritúa con el hecho de que no se probó en autos que Revilla presente un padecimiento en sus sentimientos como consecuencia del hecho denunciado, que habiliten el reclamo en los términos en que ha sido ingresado. En efecto, de la certificación de actuaciones judiciales consta que se le preguntó al actor "Si a raíz de lo referido siente temor por su vida, o si tuvo que cambiar sus hábitos.- CONTESTO; Que no".