

General Roca, 22 de agosto de 2.022.

VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**BARRERA CLAUDIO GUSTAVO C/ FINCA AGNELLO S.A. S RECLAMO**" (Expte. N° **RO-01940-L-0000**).

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los Sres. Jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término a la **Dra. Paula Inés Bisogni**, quien dijo:

I. RESULTA: 1. Se inician las presentes actuaciones con la demanda interpuesta por Claudio Gustavo Barrera, persiguiendo la suma de \$72.533,90 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC y vacaciones proporcionales, integración de mes de despido, SAC s/ integración de mes de despido y sobre preaviso, y daño moral, con más el interés en los términos del art. 275 de la LCT y costas.

Afirma que el 01-07-2.013 comenzó a trabajar bajo la dependencia de la demandada, desempeñándose en la categoría de encargado con funciones en la chacra N° 346 de Mainqué, con personal a su cargo.

Asevera que su desempeño nunca tuvo objeciones por parte de su empleadora, careciendo de antecedentes en su legajo personal.

Relata que el día 06-11-2.014, de forma imprevista e injustificada, se le comunicó su despido mediante actuación actuarial ante el Escribano Público Santiago Hernández; que en dicho acto se le comunicó: 1) que en fecha 25-10-2.014 la empleada Mirta Beatriz Arriola había realizado una exposición policial en la que se lo acusaba al actor de acoso y persecución sexual; 2) que por otros hechos similares denunciados, la empresa otorga veracidad a los dichos de la trabajadora; 3) favorecer y beneficiar al otro personal femenino que accede a sus pedidos o requerimientos, regalando fichas en épocas de cosecha, darles más trabajo a algunas trabajadoras que a otras que no accedían a sus pedidos; 4) que realizaba persecución a quienes no accedían a sus pedidos, especialmente a Arriola; 5) que separa al personal en función del sexo y se va con el personal femenino, descuidando al masculino; 6) que tiene contacto físico con el personal femenino, abrazándolas y tocándolas; 7) que discrimina al personal masculino, favoreciendo al femenino; 8) que invita al personal femenino a su casa, les pide sus teléfonos y las invita a salir; 9) que

persigue a las empleadas mujeres por las filas de frutales; 10) que presta herramientas de la chacra a terceros, sin autorización; 11) que todas estas razones configuran pérdida de confianza como encargado, decidiéndose su despido, intimándolo a que entregue, la vivienda provista por la empleadora.

Que el actor remitió el telegrama laboral n° CD491668212 a la empleadora, rechazando los términos de la notificación por improcedente, falsa e injustificada, desconociendo la veracidad de la causal invocada, denunciando que no se le dio oportunidad de ejercer su defensa; invocando que ninguna de las causales invocadas para despedirlo fue acreditada y que carecía de antecedentes disciplinarios; asimismo manifestó su negativa a desocupar el inmueble en el que vivía junto con su familia, por constituir un derecho alimenticio; comunicó que iniciaría acciones a fin de mantener su fuente de trabajo.

Describe que posteriormente, debido a sus buenos antecedentes, ingresó a trabajar para la firma Ementa de la localidad de Chimpay, habiendo desalojado la vivienda provista por la demandada.

Postula que reclama las indemnizaciones por despido injustificado y el daño moral por haberse invocado causales no acreditadas.

Cuantifica su pretensión por el despido sin causa y por daño moral.

Refiere que las afirmaciones invocadas provienen de terceros; que de haber existido, hubieran meritado sanciones disciplinarias en su contra; que, por el contrario, carece de antecedentes disciplinarios.

Dice que las afirmaciones injuriosas y calumniosas configuran delitos penales, que tendrían que haber sido investigadas, acreditadas y condenadas, para luego ser utilizadas como causal de despido, lo cual afirma no ocurrió.

Postula que dentro del listado de causales invocadas para justificar el despido, se invocan cuestiones privadas que involucran a la esposa e hijos del actor, como que el actor esperaba que su mujer se ausentara para llevar otras mujeres a la casa. Solicita que se pondere la circunstancia no solo de las falsas imputaciones, sino que el distracto se produjo próxima al inicio de la temporada, privándolo de la fuente de trabajo y del lugar de residencia para él y su familia.

Peticiona la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones, y del certificado de trabajo.

Ofrece prueba, funda su reclamo en derecho y peticiona se haga lugar a la demanda en todas sus partes, con más intereses (conf. art. 275 LCT) y costas a la accionada.

2. Que corrido el pertinente traslado de la acción, a fs. 44/4 comparece Finca Agnello S.A., contestando la demanda entablada en su contra, para la que solicita su rechazo con costas.

Niega los hechos invocados, con excepción de aquellos expresamente reconocidos por su parte. Así, niega que el despido del actor realizado mediante acta notarial haya sido dispuesto de forma injustificada y artera. Niega la jornada de trabajo denunciada por el actor. Niega adeudar suma alguna en concepto de daño moral. Niega que no se encuentren acreditadas las causales invocadas para despedirlo; afirma que las mismas fueron comprobadas y serán acreditadas en autos. Niega que el hecho de que el actor no haya sido condenado judicialmente, tenga relevancia en la configuración del despido con causa del actor, negando que tuviera la obligación de efectuar la denuncia penal, para luego de su condena, despedirlo por esa causa. Reconoce la autenticidad de la documentación acompañada.

Expone su versión de los hechos, postulando que el actor fue despedido por los fundamentos que surgen de la propia comunicación del distracto realizada mediante actuación notarial (conf. Escritura n° 451 de fecha 06-11-14 realizada por el notario Santiago Hernández).

Afirma que respondió la misiva del actor mediante carta documento de OCA n° RCK0064368(2) de fecha 04-12-14, rechazando los términos del telegrama n° CD491668212, desconociendo que la causal invocada no se encuentre acreditada y reiterando la intimación de desocupar la vivienda bajo apercibimiento de iniciar acciones.

Describe que la comunicación de despido fue lo suficientemente clara; que la cantidad y gravedad de hechos consignados eximen a la empleadora de mayores comentarios al respecto.

Postula que el despido del actor fue dispuesto por pérdida de confianza, máxime teniendo en cuenta su condición de encargado de la chacra y la responsabilidad del cargo.

Afirma que frente a la gravedad de los hechos denunciados por la trabajadora

Mirta Beatriz Arriola mediante la presentación de exposición policial, prudentemente instruyó un breve sumario interno, convocando a declarar a los compañeros de trabajo del actor.

Dice que el actor en su demanda no rebate los hechos endilgados como causal del despido. Alude a que la situación que motivó el distracto es grave, lo que surge de: a) la categoría de encargado de chacra en la que se desempeñaba (supervisión de la chacra, resguardo de los bienes que allí se encuentran y manejo del personal a su cargo); b) poner en riesgo a su empleador injustificadamente, al provocar situaciones que podrían acarrearle su responsabilidad refleja; c) perjuicio económico ocasionado al regalar fichas al personal femenino por tareas no realizadas. Que se ha acreditado con las testimoniales y documentación que se acompaña, que era práctica habitual del actor el acoso del personal femenino, beneficiando con dinero de la empresa (regalarle más fichas) a quienes accedían a sus requerimientos, perjudicando y hostigando a quienes no lo hacían, habiendo personal que dejó de trabajar en la empresa por su responsabilidad. Destaca que conductas como las denunciadas resienten claramente el ámbito de trabajo, al constatarse que el responsable del personal tiene conductas impropias.

Manifiesta que el despido fue temporáneo, justificado y proporcional a la gravedad de la falta cometida por el actor.

Rechaza la alegada indefensión del actor, considerando que esta instancia judicial es la idónea para ejercer su derecho de defensa, impugnando el despido dispuesto por su parte.

Impugna los rubros reclamados y la liquidación practicada, desconociendo las indemnizaciones que reclama.

Ofrece prueba, funda en derecho y peticiona se rechace la demanda con costas al actor.

3. Que a fs. 49 se dispone el traslado de la documental acompañada por la accionada, lo cual fue evacuado por el actor a fs. 51, desconociendo los recibos de haberes, las declaraciones acompañadas (pertenecientes a Carabajal, Lobo, Castillo y Mora); niega e impugna el acta de exposición policial de Arriola.

A fs. 60/61 obra acta celebración de audiencia de conciliación, en la cual consta la presencia personal de los apoderados de la parte actora y de la demandada, con resultado infructuoso; asimismo, en dicha oportunidad, se fija fecha de audiencia de

vista de causa y se ordena la producción de los medios probatorios ofrecidos por las partes.

A fs. 76/78 y fs. 82, obran agregados los informes de la Subcomisaría n° 66 de Mainqué y del correo OCA, respectivamente.

A fs. 102 se celebra audiencia de vista de causa, en la cual consta la comparecencia de las partes; en virtud de tratativas conciliatorias y en razón de la ausencia parcial de testigos, se fija nueva fecha de audiencia y se ordena oficiar a las comisarias respectivas a fin de hacer comparecer a los testigos con el auxilio de la fuerza pública. El actor reconoce los recibos de haberes de fs. 31/39.

A fs. 118 obra el acta de audiencia de vista de causa continuatoria, en la cual consta la presencia de las partes, el desistimiento de la prueba confesional, la declaración de los testigos ofrecidos por las partes; la demandada exhibe el Libro registro del art. 52 LCT y el actor peticona el apercibimiento de ley por omitir acompañar el legajo personal; el actor solicita como medida para mejor proveer se cite a Zurda Castillo, a lo cual la demandada se opone por hallarse precluida la oportunidad para ofrecimiento probatorio; el actor insiste con la declaración de los testigos incomparecientes, a lo cual la contraria formula oposición a la citación a una de dichas testimoniales por no hallarse notificada; el tribunal ordena el pase de autos a despacho para resolver las incidencias planteadas.

A fs. 124 la parte actora desiste de las testimoniales pendientes de producción; asimismo insiste con la citación de nuevo testigo como medida para mejor proveer por el Tribunal, lo cual es denegado por el Tribunal a fs. 127 (conf. art. 13 de la Ley 1.504 y art. 36 inc. 2 del CPCyC).

A fs. 133 se acompaña sustitución de poder de la demandada, presentándose el Dr. Néstor Fabián Fanjul en carácter de nuevo apoderado de Finca Agnello S.A..

A fs. 140 obra acta de audiencia, en la cual consta la incomparecencia de la demandada; la parte actora solicita se la tenga por alegada, ordenándose el pase de autos al acuerdo para dictar sentencia definitiva.

II. CONSIDERANDO: Que en lo siguiente corresponde expedirse sobre las cuestiones de hecho y su acreditación en el legajo según la apreciación en conciencia de los medios probatorios producidos en autos, conforme lo dispone el art. 55 inc. 1 de la Ley N° 5631.

a). En la audiencia de vista de causa (a fs. 118) se recibió la

declaración de los testigos propuestos por las partes.

Así, la testigo **Mirta Beatriz Arriola** dijo que conoce al actor de la chacra donde trabajaban, Finca Agnello; afirma la testigo que ingresó en 2011/2012; que estuvo un año en negro y después la blanquearon como permanente. Describe que estaba parada un mes o dos cuando terminaba la cosecha, que hacía trabajos varios, ataba viñas, no podaba; dice que ella no trabaja más con Finca Agnello, por un problemita con la empresa, renunció, dejó en 2014.

Declara “Hice una exposición policial porque me cansé de la persona que esta acá, me canse de los atropellos. Barrera era encargado. Afirma que habló con el ingeniero Sebastián, quien iba seguido, casi todos los días; dice que el ingeniero estaba al tanto de lo que pasaba en la chacra; que le había comentado lo que hacía el actor. Declara la testigo que el actor se le acercaba y le preguntaba que posición usaban con el marido, si eran fogosos, situaciones de sexo; que eso pasó más de una vez, me incomodaba. Que cuando ella se empezó a defender, el cambió de actitud, decía que yo era agresiva, hacía diferencias con el resto, la mandaba a trabajar antes, con la helada, mientras se quedaba con las otras tomando mate antes de que arrancaran; que los demás cortaban antes a las 5 y a mí me me dejaba trabajando hasta las 18. Eran 4 o 5 mujeres; afirma que algunas compañeras le comentaron que el actor les hacía lo mismo. Lo hacía cuando la trabajadora estaba sola, como que las apartaba. Describe la testigo que el actor se dedicaba a dos chacras. Declara que esas charlas se daban durante las horas del trabajo; que le parecía que el actor quería algo más. Cambió el trato. Dijo que el actor ingresó después que la testigo al trabajo; que él entró en julio de 2.013. Los problemas empezaron seis meses antes de que se fuera. Al comienzo el trato era normal, charlaba nomás, después empezó a zarpase.... Las otras mujeres le comentaron que les hacía lo mismo, son María Cristina Fernández y Liliana. Liliana era la mujer del encargado de la otra chacra, se fue por ese motivo. El marido de Liliana lo anduvo buscando al actor, por boca del propio actor. Refiere que el encargado anterior nunca se pasó, sólo se encargaba de darle órdenes, les daba las instrucciones y nada más, lo justo y necesario, como tiene que ser un encargado. Indica la testigo que una vez, en tiempo de cosecha, le dijo que la tenía cansada. Un sábado a las 7 de la mañana llegó, y agarró las últimas dos filas de desbrote. De mala manera le dijo que se la tenía que dar a los pibes, eso fue a

las 8,30 horas. Se sentía perseguida y por eso hizo la denuncia. Yo no me dejé, por eso era, me lo daba a entender. Porque yo le dije que no me hable más de esos temas. No sabe si tenía algún otro vínculo con el resto de las empleadas, pero por el trato parece así. El no la invitó a ir a otro lugar, o a salir. Las charlas fuera de lugar se dieron cuatro o cinco veces. La primera vez me puse colorada y no le dije nada. La hija de la testigo también trabajó ahí unos días en una cosecha. La situación empezó antes de empezar la cosecha de 2.014. Ahí trabajan hombres también, que riegan, ponen postes, tiran alambrados. Describe que cuando andaba enojado la insultaba; que por ejemplo le decía "h de p", "andate a la mierda", o "me tenés los huevos al plato". Era de palmear o saludaba con un beso. No considera que estuviera fuera de lugar saludar con beso. No le hizo propuesta sexual concreta. Cuando él le habló la primera vez eso la incomodó. Fueron cuatro o cinco veces más. Cuando ella se empezó a defender cambió el trato. Dice que el actor le hablaba de las mujeres que había tenido, de su mujer actual, de los hijos. Ella también le hablaba de su pareja y de que estaba bien. La exposición que hizo se la presentó a Sebastián. Ella ahí no volvió a trabajar. Él fue desafectado enseguida. No había delegado en el lugar. Todos sabían de la situación, se agravaba en la época de desbrote o envolver porque habían más chicas. Barrera vivía en una de las chacras, después lo llevaron a la de la costa. Una chacra tenía una bodega, y la otra era la de la costa. Las personas que se llevaban bien, trabajaban menos. Había un grupito con el se llevaba bien, y las dejaba descansar en la sombra y les pagaba el día igual. No sabe como era el trato con los empleados varones. El actor vivía con la mujer, un hijastro y el hijo. Afirma que algunas veces discutieron, al final, porque ella lo enfrentaba, por ejemplo una vez que la dejó sin herramientas, u otra oportunidad en la que le sacó la fila que estaba atando. No tuvo problemas con el salario. Había una empleada a la que le decía la zurda, era una de las preferidas de Barrera, se notaba en los horarios, le daba los cuadros más fáciles de atar, le daba ayuda personal. Dice la testigo que cuando separaba el personal, Barrera nunca se iba con los varones. Lo raro de él era el vínculo que tenía con las mujeres. No regalaba fichas porque él no las daba, ponían personas para dar fichas. Cuando más gente había podía haber seis o siete mujeres más aparte de las que estaban. Los separaba porque hay trabajos para varones y para mujeres. Con el anterior encargado pasaba lo mismo. Cree que el Ing. no habló con Barrera. Controlaba menos a los hombres que a las mujeres porque estaba más con las mujeres. Barrera invitó a una de las mujeres a su casa a tomar jugo, lo sabe por otras personas porque ella estaba en otro cuadro. Era prima o sobrina de Maxi Lobos. Eso no se puede saber. Se interpretó

como una más de Barrera. Eso ocurrió cuando ella ya tenía problemas con Barrera. Entre las mujeres que trabajan ahí hay pibas y mujeres grandes. El ingeniero iba un rato y se iba. Trabajaban de 8 a 12 hs y de 14 a 18. Algunos se llevaban la vianda y comían ahí. Ella fue la única que se pudo oponer al actor y comunicarlo al Ingeniero. Otras dejaron de ir, sin dar explicaciones. Declaró que Liliana hizo atada y volvió a la cosecha. Afirma que Barrera recibía las instrucciones del ingeniero; que envoltura se hacía por día y brote por tanto. Para la época de cosecha había algunas chicas menores, de 15. No sabe si Barrera fue sancionado por alguna situación por el ingeniero.

A su turno presta declaración el testigo **René Segundo Cifuentes** dijo que conoce al actor de toda la vida, son amigos del pueblo, de Valle Azul; el testigo es padrino de la hija. No se visitan porque el actor está en El Chañar o Añelo. El testigo trabajó en Finca Agnello, en negro, hace unos cinco años; trabajó casi un año, era regador. Cuando el testigo trabajó estaba Barrera, a él le pidió trabajo. Barrera le da las instrucciones. En invierno no se riega. El testigo cree que empezó en julio/agosto. Ahí había uva, se cosecha a fines de marzo/abril, cree que ya se había ido. Aclara que trabajó unos meses, con jornada de 8 de la mañana a 6 de la tarde porque se quedaba a comer ahí. Dijo que había mujeres y hombres trabajando; eran varios. En tiempo de heladas, regaba de noche. Dijo que conoce a Mirta Beatriz Arriola de la chacra, trabajaba ahí, sacaba yuyos, ataba las viñas. El testigo regaba en la de la costa. Ahí la conoció a Arriola, a veces la llevaban a la otra chacra. Declaró que Barrera era el encargado de la chacra, primero vivía en la chacra de la bodega. Barrera como encargado controlaba al personal, recorría la chacra. No sabe si hubo problemas con el personal. Se fue porque la empresa no le pagaba el uso de su camioneta para la empresa. Le pagaba el ingeniero, se llamaba Sebastián. Controlaba el testigo el riego por goteo y por aspersión.

Por su parte, el testigo **Maximiliano Antonio Lobos** dijo que conoce al actor del trabajo, de la chacra, puede ser Finca Agnello; dijo que trabajó un año, hace dos o tres años atrás. Cuando el testigo entró hacía trabajos varios y Barrera era el encargado. Cuando se fue todavía estaba. El testigo era permanente. Entró en invierno, en la poda. Conoce a Mirta Arriola del mismo lugar, también hacía trabajos varios. Barrera nunca le faltó el respeto al testigo ni lo trató mal. No sabe cómo era con los otros. Había 5 o 6 trabajando, hombres y mujeres. Se enteró que el encargado tuvo problemas con Arriola, había discutido por temas laborales. Escuchó comentarios que Barrera separaba hombres y mujeres para charlar con ellas, el testigo nunca lo vio. Declara el testigo que en la chacra trabajó un tiempo una cuñada mía, hermana de mi pareja, Macarena

Clemente. Le comentó que Barrera la había invitado a un boliche, no estaba molesta, tenía 15 años. Dejó de ir porque le quedaba lejos, no por la invitación de Barrera. No le dio importancia a la invitación, no estaba asustada, ni enojada. Ella también le dijo que Barrera la había invitado a tomar te a la casa. Cree que fue el mismo día que la invitó al boliche. Le dio gracia, le dijo que no y nada más, lo dejó pasar. Le dio gracia porque era una persona mayor. No vio un trato preferencial de Barrera con las mujeres, con la zurda sí. No sabe que Barrera hiciera proposiciones a otras mujeres. Dijo que la empresa le tomó declaración por estos hechos con Arriola, era un abogado de la empresa. El problema era laboral entre Barrera y Arriola. No escucho a Barrera hablar de sexo a las mujeres, pero había comentarios de eso. Se comentaba, eran rumores de que Barrera les pagaba más a algunas mujeres por sexo. Una era la zurda, no recuerda otras. Barrera controlaba el trabajo de los hombres. Se le exhibe fs. 28, reconoce la firma. Aclara que eso eran comentarios. Escuchó que molestaba a las mujeres, pero no lo vio molestar a las mujeres.

La testigo **Mirta Susana Castillo** dijo que conoce al actor de la chacra donde trabajaba. Trabajó para Finca Agnello, renunció hace un año. Trabajó un año y siete meses. Cuando ella entró había otro encargado Gabino Fuentes, después entró Barrera. La testigo ataba viñas, al final trabajaba todo el año. En temporada trabajaba mucha gente, más de 10 personas, hombres y mujeres. Son dos chacras. La testigo estaba en la de la bodega. Barrera era el encargado de la de la costa. Conoce a Arriola, trabajaba con ella. Arriola estaba en la costa, la testigo en la de la bodega. Se enteró por comentarios del inconveniente entre Arriola y Barrera, que la había dejado sin trabajo. No sabe por qué. En la chacra de la bodega estaban la testigo, Ana Castillo y Edith Hernández. Mientras estuvo Barrera ella trabajó en la cosecha, y él le daba las instrucciones. A ella Barrera le hablaba bien. Gabino los dejaba trabajar tranquilos. Barrera pasaba y se quedaba a charlar. También trabajaban hombres, trabajaban separados, los hombres hacían trabajos más pesados. Con Gabino también trabajaban separados hombres y mujeres. A la zurda la trataba distinto, le daba la ficha aunque no hubiera llenado la gamela. Pasó una o dos veces. No vio nada más. Conmigo charlaba del trabajo, no de otra cosa. Les pagaban por tanto. Yo veía que charlaban con la zurda, yo seguía con lo mío. Se le exhibe fs. 29, reconoce la firma. Quiso decir que con ella no tenía mucha confianza. Iba a la fila y le decía a la zurda que era linda. A mí nunca me molestó. Ellos dos siempre estaban charlando, a mi ver era molestarla. A algunas les entregaban muchas fichas y no habían trabajado, a veces estaba Barrera de fichero, y si no había

otros. No sabe quien era que entregaba las fichas, a veces estaba Barrera como fichero, a veces eran otros. Una vez vio una discusión de Barrera con Arriola, escuchó que discutían y se fue, se hablaban fuerte, era de trabajo. No se acuerda en cuál de las dos chacras. La declaración que se le mostró fue con un abogado que fue a la chacra, de las cosas que dijo ella, Barrera no estaba, ni nadie más".

El testigo **Rodrigo Sebastián Mora** declaró que conoce al actor de la chacra, el testigo ya estaba cuando Barrera entró. El testigo entró en Septiembre de 2.011, renunció en Enero de 2.015. Son dos chacras, el testigo estaba en la de la costa. Barrera entró como encargado, antes era Gabino Fuentes. Nunca tuvo problemas con Barrera. Trabajaban mujeres también, hacían trabajos varios, juntar ramas, atar, cortar brotes. El testigo era peón vario, trabajaba todo el año. Mirta Arriola trabajaba ahí. Estaban en la misma chacra. No sabe si Arriola tuvo problemas con Barrera. Lo llamaron al testigo desde la oficina, reconoce fs. 30. Con Mirta Arriola vio en la cosecha que discutía, de palabra, por la gamela que le daban mal, y por la tijera, Arriola decía que le daban mal las herramientas. Dice que no es cierto que dos por tres discutían. Le preguntó un abogado de la empresa, algunas son sus palabras, no leyó lo que el abogado escribía. El ingeniero le daba las órdenes a Barrera. No sabe quien ordenaba que hombres y mujeres trabajaran separados. Que él se iba donde estaban las mujeres era un comentario de los compañeros. Que se insinuó a la mujer del otro encargado también lo sabe por comentarios. Es cierto que cuando descansaba estaba con las mujeres, yo lo veía, cuando terminaban algún trabajo o un cuadro. El trato era distinto para hombres y mujeres, era más de charlar con las mujeres. Nunca vio que se haya propasado con las mujeres, si había comentarios, siempre el comentario era de Pablo Guichaqueo. Pablo comentó que una compañera se había ido porque Barrera se había propasado. Pablo no tenía problemas con Barrera. No sabe porque se fue Barrera, cree que lo echaron. El testigo siguió un año más.

A su turno el testigo **Héctor Carabajal** dijo que conoce al actor, que era encargado de Finca Agnello; el testigo trabaja ahí hace tres años. Dice que cuando ingresó ya estaba Barrera. Hacía trabajos varios, es efectivo, trabaja todo el año. No sabe porque se fue Barrera. No sabe si tuvo problemas. En la empresa lo citaron y le preguntaron por Barrera, reconoce fs. 27. Que lo citaron en la bodega, estaba el abogado de la empresa, y un muchacho más, Diego. Dijo que tenía buena relación, como encargado. El trato con él era normal. También trabajan mujeres, el trato era el mismo que con las mujeres. Para él era lo mismo. Puede ser que tuviera más contacto con las

mujeres, pasaba más tiempo con ellas. No sabe si tenía otra intención. Había comentarios de que supuestamente acosaba mujeres. Las mujeres le decían que se propasaba. Por comentario decían que una se tuvo que ir porque Barrera la acosaba. Dice que es cierto que Arriola le dijo que Barrera se la había querido levantar. Hubo una chica Macarena que trabajó ahí, no sabe que hubiera tenido problemas. No presencié malos tratos o discusiones de Arriola con Barrera. Eran comentarios. El testigo trabajó en las dos chacras. Conoce a la zurda, no trabaja más".

b). Así, conforme surge del reconocimiento de hechos y de la prueba producida en autos, cabe tener por debidamente acreditado:

1. Que el actor Claudio Gustavo Barrera ingresó a trabajar bajo las órdenes de la demandada el 01-04-2.013, desempeñándose como encargado de chacra, realizando labores de control de personal, asignando las tareas y el control del establecimiento.

Sobre dicha circunstancia se encuentran contestes las partes, lo cual asimismo se encuentra respaldado por los recibos de haberes que lucen agregados en el expediente (a fs. 04 y 31/39) y las declaraciones testimoniales.

2. Que el lugar de cumplimiento del débito laboral del actor era la chacra 346, ubicado en la localidad de Mainqué, de propiedad de Finca Agnello S.A., lugar donde el actor vivía junto a su familia en vivienda provista por la empleadora (contestes las partes, circunstancia sobre la cual asimismo se han expedido los testigos y surge del acta notarial N° 451).

3. Que en fecha 25-10-2.014 la Sra. Mirta Beatriz Arriola, empleada de la demandada, realizó una exposición policial, en la que expuso: *“Que resulta ser empleada rural de la firma FINCA AGNELLO, con domicilio real en Avenida del Libertador nro 6345 CABA, encontrándose en dicha firma en carácter de empleada efectiva desde a temporada de cosecha (febrero marzo) el presente año, pero ella se encuentra trabajando desde el 12/09/12. Que cuando ingresó a la chacra a trabajar había un encargado, con quien no ha tenido inconveniente alguno. Que desde Julio 2013 se encuentra como encargado de la CHACRA parcela 006 conocida como “ADAN Y EVA” CLAUDIO BARRERA, persona mayor, quien constantemente ha hecho insinuaciones de tipo sexual hacia ella y otras compañeras que trabajan en el lugar y muchas veces para no perder su*

puesto de trabajo, se han debido callar o dejarse decir “barbaridades” ante preguntas o acciones poco frecuente por parte de BARRERA, como ser mandarlas a un cuadro, para luego irse tras la mujer, o preguntar cuestiones privadas que sucede entre pareja matrimonial, como ser posiciones en la cama, que le gusta o no hacer.. en fin. Que ante el rechazo constante por parte de ella, y al no darle mayor interés a eso, es que comenzó contra ella una “persecución laboral”, ya que hace más de dos semanas agarraron por “tanto” el “des brote de viñas”, y ante las constantes persecuciones, y al ignorarlo en cuanto a las pretensiones de este hombre, es que a la fecha, le “saco” una fila de plantaciones, cuando en realidad están dos cada una de las personas contratadas. No dejándola trabajar, dejándola parada mientras otros se encontraban con actividad, y en forma prepotente, haciéndole conocer que él era el encargado y que no podía pasar sobre él. Que ante ello y ante el constante asedio de este individuo, decidió no ir más a trabajar, presentarse ante esta Unidad donde radica el escrito...” (conf. acta de exposición policial de fs. 42/43 cuya autenticidad se encuentra acreditada mediante informe de la Subcomisaria n° 66 de Mainque obrante a fs. 76/78).

Que las declaraciones testimoniales dan cuenta de que Arriola era empleada de la demandada y laboraba en la chacra en la cual el actor se desempeñaba como encargado; asimismo se ha recibido la declaración testimonial a Mirta Beatriz Arriola, quien ha ratificado en un todo los dichos vertidos en la exposición policial *ut supra* transcripta.

4. En fecha 06-11-2.014, la empleadora Finca Agnello S.A. procedió a despedir al actor, invocando la causa de "PERDIDA DE CONFIANZA", notificándolo de la medida mediante actuación del notario Santiago Hernández; las partes se encuentran contestes respecto del hecho apuntado.

Así es que en el acta notarial (Escritura nro 451 “ACTA DE NOTIFICACIÓN A REQUERIMIENTO DE “FINCA AGNELLO S.A.”), en fecha 06-11-2.014, se consignó: "*COMPARECE: don Dino Daniel MAUGERI... EXPRESA: Viene al presente*

acto, por derecho propio, y manifiesta hacerlo en nombre de la la empresa: "Finca Agnello S.A."... Solicita de mi el Autorizante me constituya junto con quien dice ser: Sebastián Landerreche... de tránsito aquí en la Chacra 346 de Mainqué (Ex Establecimiento Adán y Eva S.R.L.) de propiedad de la mencionada firma y proceda II) a notificar al empleado Señor CLAUDIO BARRERA, DNI 20.659.150, CUIL 20-20659150-2, lo siguiente: "Habiendo la empleada Mirta Beatriz Arriola hecho entrega a la empresa de la exposición policial radicada con fecha 25-10-14 ante la Subcomisaría N°66 de Mainqué en la cual deja constancia del acoso sexual y persecución a que ha sido sometida por su parte y habiéndose constatado por parte de la empresa, en forma suficiente y concreta la ocurrencia de esos hechos denunciados y otros similares (que corroboran y ratifican lo denunciado por la nombrada) tales como: el acoso sexual al personal femenino; decirles barbaridades al personal femenino; favorecer o beneficiar al personal femenino que accede a sus pedidos o requerimientos (por ej. regalando fichas en la época de cosecha, en los trabajos por tanto darle mas trabajo a algunas en desmedro de otras que no consienten su obrar) y realizar una persecución laboral a aquellas que no acceden a sus insinuaciones (en particular a Arriola); perseguir al personal femenino dentro de la chacra a cuyo fin separa a los varones de las mujeres y usted se va con las mujeres, y por esa razón no controlar el trabajo realizado por los varones; tener reiterado contacto físico impropio en ese ámbito (abrazarlas, tocarlas, etc.) con personal del sexo femenino a la vista del resto del personal; diferenciar notoriamente el trato con el personal femenino y masculino favoreciendo al primero; invitar en horario de trabajo a una empleada del sexo femenino a su casa en ausencia de su señora , pedirle el teléfono, preguntarle si sale al boliche; ir a perseguir a las filas a las empleadas mujeres cuando estaban solas; prestar herramientas de la empresa a terceros sin ningún tipo de autorización pese a habersele indicado claramente lo contrario; importando todas y cada una de esas conductas una clara pérdida de confianza máxime ponderando su carácter de encargado dela chacra y la responsabilidad del cargo, ponderando además su escasa antigüedad, le notificamos que queda despedido con justa causa. Intimamos por este medio plazo diez (10) días corridos proceda al desalojo de la vivienda que habita y que le fuera cedida en comodato bajo apercibimiento de dar inicio a las acciones legales que correspondan. Haberes y liquidación final le serán depositados en el plazo de ley... II) Asimismo requiere del autorizante proceda a dejarle copia de la nota de despido, y

del requerimiento por acta notaria, e invite a suscribir la primera... Acto seguido a solicitud del requirente y en compañía del testigo Sebastián Landerreche, siendo las diez horas treinta y siete minutos del día de la fecha, me constituyo en un inmueble rural sito entre las localidades de Cervantes y Mainqué de esta provincia, a la cual se accede recorriendo por la ruta nacional N° 22... lugar que e testigo identifica como "chacra 346 de Mainqué (Ex Establecimiento Adan y Eva SRL), actualmente de propiedad de Finca Agnello S.A. Seguidamente somos atendidos por Claudio Gustavo Barrera, DNI 20.659.150, CUIL 20-20659150-2... quien me exhibe su DNI, a quien le comunico mi calidad de escribano y los motivos del acto... Acto seguido procedo a notifica a don Claudio Gustavo Barrera del texto del despido transcripto en el requerimiento del acta, asimismo hágole entrega de la copia de la nota de despido agregada al requerimiento y además fotocopia del requerimiento; y el mismo suscribe copia de la nota de despido agregado al requerimiento...." (conf. Acta Notarial Escritura n°451 reservada en este Tribunal, cuya copia se encuentra agregada a fs. 21/26).

Se advierte error material en el acta notarial referida a la fecha de la notificación, habiéndose consignado que la misma fue hecha el 06-11-2.013; sin perjuicio de ello, tendré por ocurrido el despido el 06-11-2.014 por encontrarse contestes las partes, tanto respecto a la fecha del distracto como sobre el medio empleado por la empleadora para hacerlo efectivo. Ello viene respaldado por la circunstancia de que en el acta notarial se transcribió la exposición policial de Arriola de fecha 25-10-2.014, la cual como se ha concluido precedentemente, se considera auténtica, y cuya fecha resulta cronológicamente anterior a la consignada en la notificación del despido.

5. Mediante Telegrama Laboral n° CD 491668212, de fecha 17 de noviembre de 2.014, Barrera rechazó el despido con causa en los siguientes términos: *"RECHAZO TERMINOS NOTIFICACIÓN POR ESCRITURA 451 POR ANTE ESCRIBANO PUBLICO SANTIAGO ANTPNIO HERNANDEZ, POR IMPROCEDENTE, FALSA E INJUSTIFICADA.- IMPROCEDENTE PORQUE DESCONOZCO TODO VINCULO PERSONAL Y LABORAL CON EL SR. DINO DANIEL MAUGERI. FALSA, PORQUE PRETENDE INVOCAR UNA SUPUESTA CAUSAL QUE HABRIA EXPUESTO LA SRA. MIRTA BEATRIZ ARRIOLA ANTE LA SUBCOMISARIA 66 DE MAINQUE, SIN QUE LA MISMA TENGA LOS ALCANCES DE UNA DENUNCIA A PESAR DE QUE*

PRETENDA ARROGARSE EL PAPEL DE JUZGADOR Y DE ESTA MANERA FABRICAR UNA CAUSAL INEXISTENTE, DE LA QUE CABE MENCIONAR NI SIQUIERA FUI CONVOCADO Y PREGUNTADO SOBRE LA MISMA. ADEMÁS RECHAZO LA MENCIONADA NOTIFICACION POR ALUDIR UNA INCONTABLE, ENGORROSA Y FARRAGOSA IMPUTACIONES QUE QUITAN TODA SERIEDAD A SU ESFUERZO POR JUSTIFICAR UNA CAUSAL DE DESPIDO QUE LE PERMITA EXIMIRSE DE LOS PAGOS LEGALMENTE A SU CARGO.- INJUSTIFICADA, PORQUE QUEDA CLARO QUE NINGUNA DE ESTAS CAUSALES HAN SIDO ACREDITADAS AL PUNTO DE NO CONTAR CON SANCIONES DISCIPLINARIAS ALGUNA.- EN CONSECUENCIA LE NOTIFICO QUE EN RAZON DE OCUPAR LA VIVIENDA JUNTO A MI ESPOSA E HIJOS, CONSTITUYENDO LA MISMA UN DERECHO DE INDOLE ALIMENTARIO, RECHAZO TODA PRETENSIÓN A SU ENTREGA O DEVOLUCIÓN, SIN PERJUICIO DE COMUNICARLE QUE INICIARE LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES TENDIENTES AL MANTENIMIENTO DE MI FUENTE DE TRABAJO. ASIMISMO LE NOTIFICO QUE FORMULO RESERVA DE DENUNCIAR PENALMENTE A LA SRA. ARRIOLA Y AL SR. MAUGERI, ATENTO SUS IMPUTACIONES FALACES E INJURIANTES" conf. telegrama acompañado por el actor a fs. 05, el cual se encuentra reconocido por la demandada en su responde).

6. *Mediante carta documento Oca N° CCK0064368(3), de fecha 04-12-2.014, la empleadora rechazó el telegrama del actor en los siguientes términos: "Por la presente rechazamos su telegrama N° CD491668212 por improcedente en todos sus términos. Ratificamos en todo nuestra comunicación del despido realizada por Acta Notarial pasada mediante Escritura N° 451 de fecha 06-11-2014. Es claro que usted no ha tenido vínculo alguno con el Dr. Dino Daniel Maugeri quien interviene en dicho acta por esta empresa y siguiendo nuestras instrucciones como apoderado. Negamos que la causal de despido invocada no se encuentre acreditada (por el contrario se ha acreditado en forma suficiente) o que sea improcedente, falsa e injustificada. Negamos que sea engorrosa, por el contrario los hechos relatados son de fácil comprensión. Reiteramos intimación a desocupar la vivienda que le fue cedida en comodato bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales pertinentes. Niego la procedencia de su reserva de denunciar penalmente a nuestro apoderado. Damos por concluido el intercambio epistolar." (conf.. documental obrante a fs. 40/41, cuya autenticidad y recepción en el domicilio de actor se encuentra acreditada mediante informe del correo*

OCA de fs. 82).

III. PROCEDENCIA DEL DESPIDO. Planteado el conflicto en los términos reseñados, las partes se encuentran contestes en la existencia de la relación laboral desde el 01-07-2.013, cumpliendo funciones el actor en forma permanente y continua como encargado de la chacra 346 de Mainqué, con personal a cargo, hasta la desvinculación hecha efectiva el 06-11-2.014.

Coinciden también en que el despido fue directo y obedeció a la decisión de la empleadora fundada en "Pérdida de Confianza" motivada en las causales especificadas en el Acta Notarial N° 451, a través de la cual se formalizó el despido el 06-11-2.014.

La controversia gira en torno de las causales invocados para justificar el despido y la entidad de los incumplimientos atribuidos al actor para justificar la extinción del vínculo. Así es que corresponde en este punto el abordaje de las causales del despido del actor, a los fines de definir la surte del reclamo.

a) Así es que el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo establece la facultad del empleador de despedir al trabajador con justa causa, cuando éste haya incumplido en forma grave sus deberes y obligaciones, de forma tal que configuren lo que la doctrina denomina "*injuria laboral*".

Se trata de un agravio a los intereses del empleador dado por un incumplimiento de tal gravedad que no consienta la continuidad del vínculo y a partir de tales presupuestos, no cualquier incumplimiento amerita el despido, debiéndose verificar para su validez, además de la gravedad de la falta, otros recaudos tales como la proporcionalidad y la necesaria contemporaneidad en el agravio.

A los fines de determinar si la conducta endilgada al trabajador constituye injuria justificante del despido, ésta ha de ser valorada "*prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta del contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y las circunstancias personales en cada caso*" (art. 242 2do párrafo LCT).

A su turno, las obligaciones del trabajador se hallan enmarcadas en los deberes genéricos de los arts. 62 y 63 LCT, de comportarse con diligencia y colaboración, lealtad y fidelidad, cumpliendo las directivas y órdenes del empleador, quien goza en el contrato de la facultad de dirección y organización del establecimiento.

Existen además deberes genéricos del trabajador, de conducirse en todo momento de buena fe, como un buen trabajador, en forma leal y colaborativa, en el cumplimiento

de las funciones encomendadas, y en resguardo de los intereses materiales y morales de la empresa.

En tal marco normativo deben ser analizados los hechos que fundan el despido de Claudio Barrera, desprendiéndose del acta notarial que la causal invocada por la empleadora para definir la desvinculación del trabajador, fue "**Pérdida de Confianza**" en la persona de Barrera motivada en los hechos que allí especifica.

Es que *"La pérdida de confianza como factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato de trabajo, debe derivar de un hecho objetivo, por sí mismo injurioso, que es agravado por la pérdida de confianza que ese mismo hecho trae aparejada"* (CNAT, Sala 2 22/05/75 sent. 24778, conf. Ley de contrato de Trabajo comentada, Sardegna, 7ma Edición).-

En estas condiciones, la pérdida de confianza es considerada justa causa de despido, ya que la confianza es un elemento esencial del contrato de trabajo; pero *"como la noción de pérdida de confianza no constituye más que un mero sentimiento subjetivo, para que el despido resulte legítimo hace falta que tal figura se torne operativa en base a un incumplimiento objetivo del trabajador, que traduzca la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe vigente, en tanto frustre las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, lo que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable..."* (Raúl Horacio Ojeda, en su obra Ley de Contrato de Trabajo, 2º Ed., T. III, pág. 369).-

De modo que la exigencia de hechos objetivamente apreciables que permitan configurar la causal, representan una garantía para los trabajadores, a fin de que dicha causal no sea utilizada discrecionalmente por la patronal. Así es que para que la "Pérdida de Confianza" constituya una causal válida que justifique el despido, debe verse acompañada de hechos o conductas seguidas por el trabajador, que representen un incumplimiento a sus deberes, de los que razonablemente se infiera tal quiebre en la confianza.

b) Del acta notarial, surge que los incumplimientos endilgados son: persecución, acoso laboral y otras conductas inapropiadas del actor respecto de trabajadoras mujeres, utilizando su rol de encargado de la chacra de la demandada; utilizar recursos de la empresa con fines inapropiados; descuidar sus obligaciones controlando de forma permanente al plantel de trabajadoras mujeres, descuidando el trabajo de los trabajadores varones; comprometer la responsabilidad refleja de la empresa con su

accionar.

En el presente caso -adelanto-, considero que las circunstancias apuntadas por la empleadora para justificar el despido de Barrera, se encuentran acreditadas en el expediente y revisten la entidad suficiente para su configuración.

En razón de la gravedad de las faltas adjudicadas, inicio el presente análisis con la situación de acoso y persecución laboral denunciada por la trabajadora Mirta Beatriz Arriola ante su empleador, respecto de su persona y del personal femenino en general (dependiente de Finca Agnello S.A.), que se encontraba bajo el control del actor.

Al respecto concretamente el acta de despido refiere: *"Habiendo la empleada Mirta Beatriz Arriola hecho entrega a la empresa de la exposición policial radicada con fecha 25-10-14 ante la Subcomisaría N°66 de Mainqué en la cual deja constancia del acoso sexual y persecución a que ha sido sometida por su parte y habiéndose constatado por parte de la empresa, en forma suficiente y concreta la ocurrencia de esos hechos denunciados y otros similares (que corroboran y ratifican lo denunciado por la nombrada) tales como: el acoso sexual al personal femenino; decirles barbaridades al personal femenino; favorecer o beneficiar al personal femenino que accede a sus pedidos o requerimientos (por ejemplo regalando fichas en la época de cosecha, en los trabajos por tanto darle más trabajo a algunas en desmedro de otras que no consienten su obrar) y realizar una persecución laboral a aquellas que no acceden a sus insinuaciones (en particular a Arriola); perseguir al personal femenino dentro de la chacra cuyo fin separa a los varones de las mujeres y usted se va con las mujeres, por esa razón no controlar el trabajo realizado por los varones; tener reiterado contacto físico impropio en ese ámbito (abrazarlas, tocarlas, etc.) con personal del sexo femenino a la vista del resto del personal; diferenciar notoriamente el trato con el personal femenino y masculino favoreciendo al primero; invitar en horario de trabajo a una empleada del sexo femenino a su casa en ausencia de su señora, pedirle el teléfono, preguntarle si sale al boliche; ir a perseguir a las filas a las empleadas mujeres cuando estaban solas... importando todas y cada una de esas conductas una clara pérdida de confianza máxime ponderando su carácter de encargado de la chacra y la responsabilidad del cargo, ponderando además su escasa antigüedad, le notificamos que queda despedido con justa causa."*

Frente a tal causal, Barrera impugnó el despido, mediante telegrama laboral,

siendo que respecto de la causal bajo análisis, Barrera la rechazó *"POR... FALSA, PORQUE PRETENDE INVOCAR UNA SUPUESTA CAUSAL QUE HABRIA EXPUESTO LA SRA. MIRTA BEATRIZ ARRIOLA ANTE LA SUBCOMISARIA 66 DE MAINQUE, SIN QUE LA MISMA TENGA LOS ALCANCES DE UNA DENUNCIA A PESAR DE QUE PRETENDE ARROGARSE EL PAPEL DE JUZGADOR Y DE ESTA MANERA FABRICAR UNA CAUSAL INEXISTENTE, DE LA QUE CABE MENCIONAR NI SIQUIERA FUI CONVOCADO Y PREGUNTADO SOBRE LA MISMA. ADEMAS RECHAZO LA MENCIONADA NOTIFICACION POR ALUDIR UNA INCONTABLE, ENGORROSA Y FARRAGOSA IMPUTACIONES QUE QUITAN TODA SERIEDAD A SU ESFUERZO POR JUSTIFICAR UNA CAUSAL DE DESPIDO QUE LE PERMITA EXIMIRSE DE LOS PAGOS LEGALMENTE A SU CARGO.- INJUSTIFICADA, PORQUE QUEDA CLARO QUE NINGUNA DE ESTAS CAUSALES HAN SIDO ACREDITADAS AL PUNTO DE NO CONTAR CON SANCIONES DISCIPLINARIAS ALGUNA."*

A su turno, en el escrito de inicio el actor se limita a transcribir los términos de la misiva remitida, a expresar que carece de antecedentes disciplinarios y que no ha tenido objeciones de la empresa respecto de su trabajo hasta que fue desvinculado. Afirma que el despido es injustificado y que reclama daño moral por haberse invocado causales que no fueron acreditadas ni que tampoco fue condenado judicialmente por dichas causales.

Como punto de partida, advierte esta votante que el actor no ha negado los hechos específicos que se le imputan, no niega en forma categórica haber cometido tales actos en relación al personal femenino de la empresa, ni específicamente con Arriola; la impugnación realizada mediante telegrama y la que formula en las presentes actuaciones en su demanda, resulta sumamente genérica y alude tan solo a que los hechos no estaban probados, que carecía de antecedentes disciplinarios, y que no se lo ha denunciado penalmente, que la empleadora pretende arrogarse el papel de juzgadora, pero no desconoce específica y categóricamente los hechos apuntados en el telegrama rescisorio.

En este punto del análisis se impone ingresar en la prudente apreciación de la prueba y las acreditaciones arribadas en el legajo.

A través de la declaración testimonial Mirta Arriola ante este Tribunal, se constató la ratificación de sus dichos expuestos en la exposición policial del 25-10-2.014; su testimonio ha sido contundente, habiendo expresado al respecto: *"Hice una exposición policial porque me cansé de la persona que esta acá, me cansé de los*

atropellos. Barrera era encargado”. Afirma que habló con el Ing. Sebastián, que iba seguido, casi todos los días; dice que el ingeniero estaba al tanto de lo que pasaba en la chacra. Dijo *“Le había comentado lo que hacía el actor. Se acercaba y le preguntaba qué posición usaban con el marido, si eran fogosos, situaciones de sexo. Pasó más de una vez”*. Cuando ella se empezó a defender, el encargado Barrera cambió de actitud hacía ella, y que se entiende como una represalia por su rechazo: hacía diferencias con el resto, por ejemplo, la mandaba a ella a trabajar antes con la helada, los demás cortaban antes y a ella le ordenaba seguir trabajando. Eran 4 o 5 mujeres, hubo compañeras que le comentaban lo mismo que el actor les hacía. Lo hacía cuando ella estaba sola. Describe la testigo que el actor se dedicaba como encargado de dos chacras. Continúa diciendo que esas charlas se daban durante las horas del trabajo. Refiere que parecía que el actor quería algo más. Cambió el trato cuando ella lo frenó. El llegó después que la testigo al trabajo, el entró en Julio de 2.013. Los problemas empezaron seis meses antes de que se fuera. Al comienzo el trato era normal. Las otras mujeres le comentaron que les hacía lo mismo, son María Cristina Fernández y Liliana. Liliana era la mujer del encargado de la otra chacra, se fue por ese motivo. El marido de Liliana lo anduvo buscando al actor, por boca del propio actor. Refiere que el encargado anterior sólo se encargaba de darle órdenes, les daba las instrucciones y nada más, lo justo y necesario. Indicó la testigo que una vez, en tiempo de cosecha, le dijo que la tenía cansada. Un sábado a las 7 de la mañana la testigo llegó, y agarró las últimas dos filas de desbrote. De mala manera él le dijo que se la tenía que dar a los pibes, eso fue a las 8,30 horas. Se sentía perseguida y por eso hizo la denuncia. No sabe si tenía algún otro vínculo con el resto de las empleadas, pero por el trato parece así. El no la invitó a ir a otro lugar, o a salir. Las charlas fuera de lugar fueron cuatro o cinco veces. Ella le dio a entender que eso no le gustaba. La hija de la testigo también trabajó ahí unos días en una cosecha. La situación empezó antes de empezar la cosecha de 2.014. Ahí trabajan hombres también, riegan, ponen postes, tiran alambrados. Describe que cuando andaba enojado la insultaba. Por ejemplo “h de p”, andate a la mierda, o me tenés los huevos al plato. Era de palmear o saludaba con un beso. No considera que estuviera fuera de lugar saludar con beso. No le hizo propuesta sexual concreta. Cuando él le habló la primera vez eso la incomodó. Fueron cuatro o cinco veces más. Cuando ella se empezó a defender cambió el trato. Él le hablaba de las mujeres que había tenido, de su mujer actual, de los hijos. Ella también le hablaba de su pareja y de que estaba bien. La exposición que hizo se la presentó a Sebastián. Ella ahí no volvió a trabajar. Él fue

desafectado enseguida. No había delegado en el lugar. Todos sabían de la situación, se agravaba en la época de desbrote o envolver porque había más chicas. Barrera vivía en una de las chacras, después lo llevaron a la de la costa. Una chacra tenía una bodega, y la otra era la de la costa. Las personas que se llevaban bien, trabajaban menos.- Había un grupito con el que la testigo se llevaba bien, y otros con los que se llevaba mal. No sabe como era el trato con los empleados varones. El actor vivía con la mujer, un hijastro y el hijo. Algunas veces discutió con Barrera, sobre el final, porque ella lo enfrentaba por ejemplo una vez que la dejó sin herramientas, u otra oportunidad en la que le sacó la fila que estaba atando. No tuvo problemas con el salario. Había una empleada que le decía la zurda, era una de las preferidas de Barrera, se notaba en los horarios, le daba los cuadros más fáciles, le daba ayuda personal. Dice la testigo que cuando separaba el personal, Barrera nunca se iba con los varones. No regalaba fichas porque él no las daba, ponían personas para dar fichas. Cuando más gente había podía haber seis o siete mujeres más aparte de las que estaban. Los separaba porque hay trabajos para varones y para mujeres. Con el anterior encargado pasaba lo mismo. Cree que el Ing. No habló con Barrera. Controlaba menos a los hombres que a las mujeres porque estaba más con las mujeres. Barrera invitó a una de las mujeres a su casa a tomar jugo, lo sabe por otras personas porque ella estaba en otro cuadro. Era prima o sobrina de Maxi Lobos. Eso no se puede saber. Se interpretó como una más de Barrera. Eso ocurrió cuando ella ya tenía problemas con Barrera. Entre las mujeres que trabajan ahí hay pibas y mujeres grandes.... Ella fue la única que se pudo oponer al actor, y comunicarlo al ingeniero... Para la época de cosecha había algunas chicas menores".

La declaración testimonial de Arriola en las presentes actuaciones, recibida con el contralor del letrado del actor, respaldan y ratifican en un todo los hechos expuestos por la trabajadora ante la autoridad policial y comunicados a su empleadora, y resulta verosímil, apreciada en conciencia.

Evidentemente resulta inapropiado que el encargado realice comentarios de índole sexual a las trabajadoras subordinadas, y más aún que si ésta rechazaba o frenaba tal tipo de conversaciones adoptara con ella conductas que puedan ser consideradas una represalia (vg asignarle trabajos más pesados, jornada más extensa, darle herramientas en mal estado).

La veracidad sustancial de la declaración de Arriola se corrobora y confirma con las declaraciones de otros testigos, que de modo indiciario han aportado datos que llevan a la suscripta a la convicción de que Barrera ha mantenido todas o gran parte de

las conductas reprochadas. De los testimonios de Lobos, Castillo, Mora y Carabajal, todos ellos dijeron que Barrera separaba en distintos sectores a los hombres de las mujeres y charlaba con ellas, y escucharon comentarios de que Barrera acosaba a las mujeres..."escuchó comentarios que Barrera separaba hombres y mujeres para charlar con ellas... que molestaba a las mujeres"... "se comentaba que Barrera le pagaba más a algunas mujeres por sexo, una de ellas era la zurda" (Lobos); "los hombres trabajaban separados de las mujeres.... Gabino (el anterior encargado) los dejaba trabajar tranquilos, Barrera pasaba y se quedaba a charlar"... "a la zurda la trataba distinto, le daba la ficha aunque no hubiera llenado la gamela"... "iba a la fila y le decía a la zurda que era linda" (Mirta Castillo); "no sabe quien daba la orden de que hombres y mujeres trabajen separados.... que Barrera iba donde estaban las mujeres era un comentario de los compañeros....tambien sabe por comentarios que se le insinuó a la mujer del otro encargado.... Es cierto que en el descanso estaba con las mujeres.... un compañero, Pablo, comentó que una compañera se había ido porque Barrera se había propasado" (Mora).... ..."puede ser que tuviera mas contacto con las mujeres, habia comentarios de que las acosaba, no sé si tenía otra intención... decian que una se tuvo que ir porque él la acosaba... Arriola dijo que él se la habia querido levantar, no presencié discusiones entre ellos... la zurda trabajo allí, no está más"

Especial atención merece la declaración testimonial de Maximiliano Antonio Lobos, congruente con la declaración de Arriola en cuanto refirió a una situación específica de acercamiento indebido que -asevera- Barrera mantuvo con una trabajadora mujer menor de edad, cuñada del testigo, en circunstancias de encontrarse desarrollando sus labores como encargado de Finca Agnello S.A., invitándola a su casa y a salir ("al boliche"). Que la trabajadora no se hubiera asustado o enojado, o le hubiera causado gracia por tratarse de un hombre mayor, no minimiza ni desvirtúa el carácter impropio de la propuesta, por parte del superior jerárquico a una chica menor de edad. Tal conducta, concreta y objetivamente se trata de un hecho inapropiado de una persona mayor de edad, en su carácter de encargado, en su horario de trabajo, lo cual resulta de suma gravedad por tratarse de una trabajadora menor de edad, detentando el accionante un rol de poder (encargado, superior jerárquico).

En definitiva tengo por probado el actuar indebido, sexista, inapropiado, direccionado específicamente hacia las mujeres, de parte de Barrera.

Ha sido la testigo Arriola quien denunció y puso el foco -también- en la

circunstancia de que trabajadoras mujeres se encontraban expuestas a la misma situación por ella vivenciada, inclusive menores de edad, que se encontraban bajo el control de Barrera.

Así es que, sin perjuicio de la posibilidad de que el accionar del hoy actor, configure o no una figura delictiva, que eventualmente pudiera ser analizada, definida y sancionada ante el fuero pertinente (tratándose de delitos de acción privada), no es necesario que exista una condena penal, para configurar, como ocurre en el caso, una conducta grave impropia y reiterada, que importa un grave incumplimiento por parte del actor a los deberes correspondientes al contrato de trabajo, como encargado del establecimiento.

Considero acreditada la conducta inapropiada del actor en el desempeño de sus labores para la demandada, actuando en desmedro de la dignidad e integridad del personal femenino subordinado, en más de una ocasión y utilizando de su rol de encargado de la chacra, conducta que a todo evento ha resultado agravante de la dignidad de al menos la trabajadora Mirta Beatriz Arriola.

Conductas que justifican el despido, ya que el comportamiento del actor ha violado deberes de conductas exigibles en todo ámbito de trabajo, como es el respeto y el trato adecuado con los trabajadores subordinados, ... *ajustando su conducta a lo que es propio... de un buen trabajador...*“ (art.63 LCT), cuanto más quien reviste el rol de jefe o encargado por la autoridad que reviste ante el equipo de trabajo, y porque representa directamente al empleador en su función cotidiana. Siéndole exigible un grado mayor de responsabilidad en sus conductas y comportamientos.

En esta misma línea considero que la sanción es proporcional a la falta cometida, pues el actor por el lugar que ocupaba en la empresa -como él mismo reconoce-, le era exigible un mayor deber de buena fe y conducta como buen trabajador y ejecutor directo del obrar de la empresa.

Advierte esta votante que en general las prácticas como las denunciadas en el presente expediente, tienen lugar en ámbitos privados, siendo las propias víctimas las testigos naturales de este tipo de violencia, resultando consecuentemente de difícil acreditación por otros medios probatorios; que el caso requiere necesariamente ser interpretado con

perspectiva de género, a partir de un análisis interseccional de la situación denunciada, considerando la dimensión estructural de la violencia hacia la mujer, que no debe de ser toleradas en ningún ámbito.

Reparo asimismo en que situaciones como las denunciadas por Arriola, en muchos casos implican la posibilidad de la pérdida del empleo, por lo cual en muchos casos sus perpetradores quedan impunes y no son denunciados.

Que las condiciones laborales de la trabajadora que denuncia la situaciones de acoso por parte del Sr. Barrera, deben ser analizadas a la luz del art. 14 bis de la Constitución Nacional que dispone que "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor". Que estas son las condiciones que la empleadora, aquí demandada, debe garantizar a todo su personal, tanto respecto del actor como también de la trabajadora Arriola y el resto de las trabajadoras que se encontraban bajo el control y las órdenes permanentes de Barrera.

La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer denominada "CONVENCION DE BELEM DO PARA"**, menciona en sus fundamentos y exposición de motivos, que la misma se conviene "AFIRMANDO que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; PREOCUPADOS porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; RECORDANDO la Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Vigésimo quinta Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres, y afirmando que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases; CONVENCIDOS de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, y CONVENCIDOS de que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos

de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas".

Partiendo de tales premisas, la Convención establece que "debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" y que "violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar..."

Resulta asimismo menester referir a la letra y el espíritu de **Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres**, a fin de interpretar y valorar los hechos de inconducta objetivos atribuidos a Barrera para justificar la sanción máxima dispuesta por su empleadora, su despido.

La norma en mención tiene por objeto promover y garantizar: a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres.

El art. 3° *"garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a: a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones; b) La salud, la educación y la seguridad personal; c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; d) Que se respete su dignidad... f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento;... h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad... j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres; k) Un trato respetuoso*

de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización."

El art. 4 define violencia contra las mujeres como *"toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal... Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón."*

Especifica la norma distintos tipos de violencia contra la mujer: *"1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física. 2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. 3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. 4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un*

mismo lugar de trabajo. 5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad".

Asimismo, en este marco, la pauta de la “*amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados*” (art. 16, inc.i) es medular cuando se trata de violencia de género en las relaciones de trabajo.

Como señala la Dra. Gabriela Alejandra Vázquez “... *Es importante tener presente que en materia probatoria, a las controversias laborales que involucran violencia de género se le aplican las reglas de las cargas dinámicas, porque la violencia contra la mujer es una especie de discriminación. En ese marco, la Corte Suprema argentina, en el precedente “Pellicori”, del 15 de noviembre de 2011, ha dicho que, cuando se arguye discriminación: “Resulta suficiente la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato discriminatorio la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación” (Fallos: 334:1387), doctrina que ha reiterado en la causa “Sisnero”, del 20 de mayo de 2014 (Fallos : 337:611) y “Varela”, del 4 de septiembre de 2018 (Fallos 341:1106), entre otros. Esta pauta jurisprudencial armoniza con la que fue fijada por el decreto reglamentario 1011/2010 y tiene fundamento en el contexto de desigualdad estructural captable en el mundo del trabajo en relación con las mujeres u otras identidades de género a raíz de la persistencia de los estereotipos a los que ya hemos aludido. Un indicio también puede surgir de un único testigo, el que no debe ser desechado si sus dichos merecen fe de acuerdo a la sana crítica, máxime si se tiene en cuenta que materia laboral les difícil a la persona trabajadora lograr que sus compañeros/as de trabajo comparezcan a declarar...” (“Tratado de Géneros, Derechos y Justicia”, Derecho del Trabajo, “Juzgar con perspectiva de género. La ley 26.485 como herramienta potenciadora de Buenas Practicas, Edit. Rubinzal Culzoni, pág. 323 y sts.).*

A su turno el **Convenio n°190 de la OIT "Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo"**, establece 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 esas prácticas o comportamientos se manifiesten una sola vez o de manera repetida, * y 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 (art. 1.a), y que la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa * la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, * o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (art.1.b).

"Resulta necesario destacar -por tratarse de un hito insoslayable- la nueva normativa internacional adoptada por en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo (108ª) el 19/06/2019 - Convenio 190 y Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo-, revela una impronta que otorga fuerza cardinal a toda decisión en la que se diluciden cuestiones como las aquí planteadas. Si bien dicha normativa aún no ha sido ratificada por nuestro país; más es innegable su cualidad loable como fuente de derecho internacional que recoge principios de validez atemporal y que no reconoce fronteras (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Ciudad Autónoma de Buenos Aires fecha: 11-08-2020; "Erba, Gabriela Lorena vs. Vestiditos S.A. s. Otros reclamos - Mobbing"; Fuente: Rubinzal Online Cita Revista: 4967/2020).

"El consenso internacional, recientemente manifestado en la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo con la aprobación del Convenio 190 y de la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, revela una impronta que otorga fuerza cardinal a toda decisión en la que se diluciden cuestiones como las planteadas en autos (trato agresivo sufrido por un trabajadora por parte del supervisor de la empresa). Si bien dicha normativa aún no ha sido ratificada por nuestro país; es innegable su cualidad loable como fuente de derecho internacional que recoge principios de validez atemporal y que no reconoce fronteras" (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Ciudad Autónoma de Buenos Aires, fecha: 28-11-2019; "P. P. L. vs. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutua y otros s. Despido"; Fuente: Rubinzal Online, Cita Revista : 13060/2019).

"El consenso internacional, recientemente manifestado por la Organización Internacional del Trabajo con la aprobación del Convenio 190, revela una impronta que otorga fuerza cardinal a toda decisión en la que se diluciden cuestiones referidas al acoso o violencia en el ámbito laboral. Si bien dicha normativa aún no ha sido ratificada

por nuestro país, es innegable su cualidad loable como fuente de derecho internacional que recoge principios de validez atemporal y que no reconoce fronteras. En el caso, de las constancias de la causa (prueba testimonial y denuncia ante el INADI) resulta debidamente acreditado que el actor padeció una situación de violencia por parte de un empleado que, en ocasiones se desempeñaba como su superior y que este, abusando de su cargo, lo sometió a diferentes formas de violencia laboral que se manifestaron en empujones, maltrato verbal, hostigamiento referido a su sexualidad y acoso, todo ello ante la presencia y participación de la empleadora... (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Ciudad Autónoma de Buenos Aires, fecha: 19-07-2019; en "S. A. M. vs. Rago, Juan Carlos y otro s. Despido"; Fuente: Rubinzal Online Cita Revista: 826 6/2019).

La abundante normativa interna e internacional vigente sobre violencia contra la mujer y específicamente en el mundo del trabajo (convenio n° 190 OIT), otorgan fundamento suficiente y fuerza cardinal a toda decisión en la que se diluciden cuestiones referidas al acoso o violencia en el ámbito laboral.

En este punto, resulta de suma interés las doctrinarias y jurisprudenciales que a continuación se transcriben ("INJURIAS, INDEMNIZACIONES Y MULTAS LABORALES" Juan Carlos Fernández Madrid - Diego Fernández Madrid (páginas 239/241):

- *"En nuestra legislación laboral, el acoso sexual no ha sido legislado como figura autónoma justificante del despido, pero puede constituir injuria en los términos del art. 242 LCT y justa causa del despido, conforme la valoración que realicen los jueces, teniendo en consideración el carácter de la relación laboral, lo dispuesto por la ley citada y las modalidades y circunstancias de cada caso [...] El acoso moral en el trabajo consiste en "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamiento, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentarse contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o maltrato psicológico en la vida cotidiana"* (Marie-France Hirigoyen, "El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana", Paidós, Bs. As., 2000, p. 48) (Expte. 53185/00, "Perinetti Daniel c/ MEGRAV SA s/ despido", 4/08/00, SD 53.185, sala VI CNTrab.)

- *"Se encuentra configurado el acoso sexual por parte del actor, toda vez que*

valiéndose de su superioridad jerárquica y aprovechándose del estado de subordinación y vulnerabilidad de las trabajadoras las asedió sexualmente, mediante hostigamientos sexuales, plagados de alusiones a sus cuerpos, propuestas sexuales, llegando incluso, a actos físicos sobre la intimidad de las mujeres, y luego otros de menosprecio, sometimiento, amenaza y violencia psicológica sobre ellas como las amenazas de cambios en las condiciones de trabajo y cesantía. En cuanto a la prueba, si bien las situaciones de acoso sexual acontecen en un entorno de privacidad, no puede prescindirse de la que se dice víctima, bajo pretexto de que se encuentra afectada por las generales de la ley..." (Expte. 8.500/04, "Sassi, Sergio Gustavo c/ Grupo ILHSA SA y otro s/ despido", 6/06/07, SD 94.803, sala II, CNTrab.)

- "El empleador está habilitado para invocar válidamente como injuria la incidencia de los actos de acoso en el normal desenvolvimiento de las actividades del establecimiento, ya que esos actos (v.gr. insinuaciones de tipo sexual) son susceptibles de crear situaciones de malestar e indisciplina y generar desprestigio, comportamientos que justifican el despido" (M., P. N. C/ Cía. General de Comercio e Industria SA s/ despido, 19/4/2005, sala VIII, CNTrab.)

- "Los hechos relacionados con un acoso sexual ocurren generalmente en ausencia de terceros, por o tanto, no corresponde prescindir del testimonio de quien invoca la situación de víctima del acoso sexual. Ello sin perjuicio de que tal testimonio debe ser analizado con el cuidado que el caso merece. El superior jerárquico siempre representa de algún modo al empleador frente a sus subordinados. Por ello no parece razonable admitir que emplee esta situación en su beneficio personal y menos aun para efectuar presiones que atenten contra la libertad sexual individual. Es evidente entonces, que la actitud asumida por el superior en perjuicio de una subordinada, compromete gravemente la responsabilidad de la empresa, que no debe tolerar que se turbe de ningún modo a las trabajadoras, cuya dignidad está obligada a tutelar" (art. 75 LCT)" (Expte. 69.077/91, "Marziani, Luis c/ Antigua SA s/ despido", 31/10/91, SD 69.077, sala II, CNTrab).

- "... las injurias laborales no están subordinadas a cuestiones penales y deben ser evaluadas con el criterio específico de la materia. En consecuencia, procede considerar como justa causa del despido el acoso realizado por un jefe del personal en perjuicio de una empleada, aun cuando no se haya hecho a denuncia penal pertinente, y siempre que los hechos, a criterio el juez, se hallen probados en la causa" (Expte. 51.700/94, "Alarcón Sánchez, Héctor c/ Carnicerías Integradas Coto SA s/ despido",

19/04/94, SD 51.700, sala V, CNTrab.).

En el mismo sentido, la Cámara segunda del trabajo se ha expedido en un caso de similares características, en autos "REVELANTE JUAN CARLOS C/ EDITORIAL RÍO NEGRO S.A. S/ ORDINARIO (L)" RO-12804-L-0000; fallo del 01/02/23.-

Se encuentra acreditado en las particulares circunstancias del caso, que la trabajadora Arriola Mirta sufrió actos de violencia y acoso en su lugar de trabajo y por razón de su género por parte de Claudio Barrera quien se desempeñaba como encargado y superior jerárquico de la trabajadora; asimismo considero probado el comportamiento inapropiado que el actor tuvo en reiteradas oportunidades frente al personal femenino dependiente de la demandada y que utilizaba su función como encargado de chacra de Finca Agnello S.A. para perpetrar su reprochable conducta; que todo ello evidencia la razonabilidad de la sanción dispuesta por Finca Agnello S.A. respecto del Sr. Claudio Barrera, disponiendo su despido con causa justificada.

Finca Agnello S.A. debe velar por la integridad y el trato digno de cada uno de sus trabajadoras y trabajadores, aparejando la responsabilidad refleja de la empleadora en el supuesto de que no se hubieran extremado las medidas pertinentes en el ámbito de su empresa al tomar conocimiento de la gravedad de los hechos imputados al actor, resultando los hechos acreditados en el expediente de entidad suficiente para justificar la pérdida de la confianza depositada en Claudio Barrera y justificar su desvinculación.

Así es que habiéndose acreditado hechos que guardan entidad para justificar la pérdida de confianza, ello amerita el despido, por cuanto crea la convicción de que el trabajador ya no es confiable, y cabe esperar la reiteración de conductas similares (cfr. CNAT sala II 15/07/2006, "Novoa Rubén c/El puente S.A. S/Despido", ar/jur/56971/2016).

B) Asimismo, el despido dispuesto por la empleadora resulta contemporánea a los hechos denunciados (incumplimiento de los deberes del trabajador), por cuanto el 26-10-2014 Mirta Beatriz Arriola formuló su exposición policial, en fecha 30-10-2014

la empresa Finca Agnelo S.A. citó a compañeros de trabajo de Arriola a informar sobre el comportamiento de Barrera (declaraciones reconocidas en la audiencia de vista de causa) y en fecha 06-11-2.014 se le notificó a Barrera el despido con causa, mediante actuación notarial del escribano Hernández.

Por todo lo expuesto, considero que se encuentran acreditadas las causas invocadas por la empleadora demandada para justificar el despido, correspondiendo en consecuencia el rechazo de las indemnizaciones reclamadas en los términos de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, así como la indemnización por daño moral.

IV. CERTIFICACIÓN DE TRABAJO, DE SERVICIOS Y DE REMUNERACIONES. El actor reclama la entrega de las certificaciones laborales, respecto de lo cual la demandada nada ha manifestado.

Si bien en la notificación del despido mediante acta notarial, se informó al actor: "Certificación de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo a su disposición en el domicilio de Avenida Roca N° 12945 de General Roca, en un lapso de 30 días a contar desde esta notificación", lo cierto es que no obra constancia de su entrega extrajudicialmente y tampoco ha sido acompañada por la demandada al expediente.

En consecuencia corresponde ordenar a la demandada a hacer entrega al actor de las certificación de servicios y remuneraciones de conformidad a lo dispuesto en los arts. 80 LCT y 12 inc. g de la Ley 24.241, dentro del plazo de SESENTA (60) DIAS de notificada y mediante su depósito en autos, bajo apercibimiento de aplicar sanciones conminatorias a pedido de la parte por cada día de retardo (astreintes).

Tal mi voto.

Los Dres. Nelson Walter Peña y Victorio Gerometta, 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 ASIENTO EN ESTA CIUDAD, RESUELVE:**

I. RECHAZAR en su mayor parte la demanda deducida por **CLAUDIO GUSTAVO BARRERA** contra **FINCA AGNELLO S.A.**, por indemnización por despido y por daño moral, en virtud de los fundamentos desarrollados en los Considerandos.

II. Costas a la parte actora, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales de

los letrados del actor, Dr. César Gabriel Di Pascual y Virginia Esther Flores, en conjunto, en la suma de \$148.720 (10 jus mínimo legal, Ley 2212); y los del Dr. Dino Daniel Maugeri en la suma de \$148.720 (10 jus mínimo legal, Ley 2212), teniendo en consideración el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados, calidad y extensión de los mismos.

III. Condenar a la demandada **FINCA AGNELLO SA** a hacer entrega al actor **CLAUDIO GUSTAVO BARRERA**, dentro de los SESENTA (60) DIAS de notificada y mediante su depósito en autos, del Certificado de Trabajo (art.80 de la LCT), de la Certificación de Servicios, Remuneraciones y Cese (art. 80 LCT y art.12, inc. g de la ley 24.241), bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de aplicar a pedido de la parte actora una pena conminatoria (astreintes), sin costas, en razón de no haber mediado sustanciación.

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

V. Regístrese, publíquese, notifíquese ministerio legis (conf. Acordada 36/2022 S.T.J.), cúmplase con Ley 869.

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

Dr. Nelson Walter Peña

Presidente

Dr. Victorio Gerometta Dra. Paula Inés Bisogni

Vocal Vocal

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25.506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y se publica en el día de la fecha. Conste.

Ante mi: Dra. Marcela B. López

Secretaria, 22/08/2023.

