

General Roca, 2 de febrero de 2.026.

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**VICENS, MARIELA ELIZABETH C/ OBRA SOCIAL PARA LA ACTIVIDAD DOCENTE (OSPLAD) S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**" (Expte. N° RO-00330-L-2024).

Prevía discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaria, 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 Mariela Elizabeth Vicens, persiguiendo el cobro de la suma de \$ 5.775.722,64 en concepto de liquidación final, diferencias de haberes, indemnización y multas, contra O.S.P.L.A.D., con costas e intereses.

Manifiesta que comenzó a trabajar bajo la dependencia de la demandada el 21-01-1987 como responsable administrativa bajo el CCT n° 318/99.

Afirma que la relación laboral se desarrolló normalmente hasta el año 2.020 en que vivenció una situación de abuso en su trabajo por parte de un compañero del mismo establecimiento.

Sostiene que sin perjuicio de que dicho hecho fue denunciado en sede penal y que tuvo su propio proceso, el mismo fue el disparador de un conflicto laboral con la demandada.

Que producto de la situación mencionada, estuvo con licencia psiquiátrica hasta el 17-12-2.021, momento en el cual comenzó con un interminable intercambio epistolar con el empleador, primero por el goce de vacaciones adeudadas (84 días) y luego por el retorno a su puesto de trabajo.

Afirma que la ruptura de la relación laboral se debió a que la parte empleadora no garantizó la protección de su integridad, dignidad y salud psicofísica, limitándose a hostigarla de manera permanente y sostenida, cambiando condiciones laborales (ius variandi abusivo).

Dice que todo inició cuando a principio de diciembre solicitó a la empresa el goce de los 84 días de vacaciones pendientes del periodo 2021 y 2022, ya que había usufructuado licencia psicológica hasta el 17-12-2021 y no estaba en condiciones de re incorporarse a su puesto de trabajo si no estaban garantizadas la protección a su integridad y salud psicofísica por parte del empleador.

Que solicitó, a través de una ex compañera, las planillas para completar el pedido

de licencia y le informaron que si o sí debía concurrir unos días a trabajar para poder utilizar los días de vacaciones, por lo cual completó el pedido al área de recursos humanos para que le dieran las vacaciones del 03-01-2.022 al 11-02-2.022.

Señala que en fecha 17-12-2.021 se le notificó el vencimiento de la licencia paga y el comienzo del periodo de reserva de puesto.

Que ciertamente no se encontraba en condiciones psicológicas de reincorporarse a su puesto de trabajo si no estaba garantizada la protección a su integridad y salud psicofísica por parte del empleador, por lo cual por telegrama comunicó que haría uso de las vacaciones pendientes de goce.

Asegura que la empleadora siempre siguió la misma línea de conducta desde que denunció haber sido agredida por un compañero de trabajo, desconociendo lo dicho y también las vacaciones pedidas, indicándole que esta últimas iniciarían el 07-02-2.022.

Que respondió la CD ratificando lo ya dicho, comunicando lo acordado (que le habían exigido que retomara por unos días a su puesto para poder gozar de las vacaciones) y que la fecha que le notificaban no era la pactada. Sin perjuicio de ello intimó a que previo a retomar tareas, se le aclarara cuáles serían las funciones asignadas, horario de las actividades y lugar físico donde deberían ser llevadas a cabo.

La empleadora respondió que no tenía conocimiento de la licencia acordada con el Sr. Chineti y desconoció el arreglo verbal con respecto al resto de los días de vacaciones pendientes. También le indicó que debía retomar sus tareas habituales en virtud de que los supuestos hechos denunciados habían sido rechazado por la justicia penal.

Destaca que respondió a la carta documento desconociendo la negativa a retomar tareas desde el 18/12 y que sea ajustado a derecho considerar que se ausentó sin justificación; negó que corresponda descuento de haberes. Denunció que se le adeudan 84 días de vacaciones, desconociendo que hayan sido otorgadas desde el 3/1 hasta el 11/2, lo que representaban solo 40 días de vacaciones. En relación a los actos discriminatorios y persecutorios denunciados, ratificó en un todo lo expuesto en la anterior misiva. Pudo de relieve que lo resuelto en sede penal no lo eximía al empleador del deber de seguridad (art. 75 LCT), refiriendo además que los hechos no fueron rechazados en la justicia penal. Concluyó que en caso de sostener la postura, se consideraría injuria grave por incumplimiento a los deberes de

la parte patronal, colocándola en una situación riesgosa. Peticionó además que se garanticen condiciones seguras de trabajo, intimando a que aclarara funciones asignadas a su puesto de trabajo, horario de las actividades y lugar físico donde deberán ser llevadas a cabo.

Manifiesta que la empleadora insistió con que las únicas vacaciones otorgadas fueron las escritas; negó el abuso en el lugar del trabajo y le indicó que desde el 14-02-2022 debía cumplir funciones en localidad de Villa Regina.

Que en fecha 09-02-2022 rechazó las indicaciones para retomar sus tareas, afirmando que modificarle su lugar de trabajo y sus funciones, trasladándola de localidad y modalidad de teletrabajo sin su consentimiento, importaba lisa y llanamente un acto de discriminación y un ejercicio abusivo del IUS VARIANDI (art.66 LCT), cumpliendo funciones desde el año 1987 en la delegación de General Roca como Responsable Administrativa. En consecuencia intimó a que se respetara las condiciones y modalidad contractual en los que la relación laboral se desarrollara previo al incidente y se garantice su integridad, dignidad y salud psicofísica (Convenio 190 OIT), brindando tareas acordes en cumplimiento al art. 78 LCT. Solicitó el cese de la persecución, la abstención de afectar su salario, bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales. Hizo saber que para el caso de insistir con el pretendido cambio abusivo de funciones, se consideraría despedida sin causa en los términos del art. 66 LCT.

Asegura que durante los más de 4 meses en que se mantuvo el intercambio epistolar, la empresa no tuvo contacto con ella, ni intentó garantizarle las condiciones para su retorno, achacándole en todo momento que la denuncia penal no prosperó, que el hecho no existió, que le cambiaron las vacaciones, la intimaron a volver, revictimizándola nuevamente.

Que insistió con que se respetaran las condiciones y modalidad contractual en los que la relación laboral se desarrollaba previo al incidente y garantizara la integridad, dignidad y salud psicofísica (Convenio 190 OIT), brindando tareas acordes efectivas en cumplimiento a lo normado por el art. 78 LCT. Y la empresa, por su parte, continuó insistiendo con que debía presentarse la actora en Villa Regina.

De modo que en fecha 02-03-2022 remitió telegrama rechazando haberse negado a retomar tareas ya que había puesto a disposición su fuerza de trabajo pero que la empleadora sistemáticamente se había negado a garantizar condiciones laborales, obrando de forma contraria a la buena fe (63 de la LCT). Refirió que inicialmente se le

ordenó volver a su trabajo a compartir espacio físico con su abusador como si nada hubiese pasado y luego frente a las intimaciones, pretendió enviarla a otra ciudad, alterando las condiciones esenciales del contrato de trabajo (traslado a otra localidad que queda a 47 km de su domicilio y de donde presta tareas desde que ingresó en el año 1987). Asimismo sostuvo que las nuevas tareas nada tenían que ver con su labor habitual como responsable administrativa, pretendiendo además, cambiarla de modalidad presencial a teletrabajo, cuando el cambio debe ser voluntario y consentido por escrito, conf. Ley 27.555.

Reitera que desde que comenzó el intercambio epistolar, la empleadora negó y minimizó el abuso sufrido en su lugar de trabajo, confundiendo sus obligaciones patronales con lo que resolvió la justicia penal, siendo hostigada, discriminada y revictimizada por su propio empleador, no garantizando su integridad, dignidad y salud psicofísica (convenio 190 OIT).

Agregó finalizado el intercambio epistolar, se inició conciliación laboral, sin voluntad conciliatoria por la contraparte.

Sostiene que el pretendido cambio de sucursal, tareas y sector implica un ejercicio abusivo del IUS VARIANDI en los términos y alcances del art. 66 de la LCT. Que hace 35 años que cumple funciones en el mismo establecimiento y cumple funciones como responsable administrativa del mismo, va de suyo que el cambio de sucursal que pretendieron imponer implicaba modificar su lugar de trabajo (a más de 48 km de su lugar habitual de trabajo), también implicaba un cambio en sus tareas diarias, ya que la sucursal que tiene OSPLAD en la localidad de Villa Regina sólo opera como una boca de cobranzas.

Postula que el cambio pretendido importa lisa y llanamente un ejercicio irrazonable de las facultades del empleador, siendo que frente al pedido de que se garantice la integridad física y psicológica de la actora, la solución impuesta por la empresa fue la de cambiarla de sucursal 3 días a la semana, y los dos restantes imponerle el tele-trabajo.

Desde el momento del hecho, no consta que la empresa iniciara una investigación interna ni tomará ninguna medida preventiva para proteger a la damnificada; dice que apenas ocurrió todo la empresa alterno los horarios “para que se cruzaran menos” sin ningún tipo de protección, ni resguardo a la Sra. Vicens

Refiere haber sido la única perjudicada en toda esta situación, y que

hasta el momento del distracto Fernández seguía laborando normalmente en su puesto de trabajo, sin ningún tipo de modificaciones de sus condiciones laborales.

Asevera que ha sufrido un perjuicio moral notable, al haber sido “condenada ”y hostigada por su empleador, por denunciar una situación vivida en el establecimiento, quedando desprotegida, siendo víctima en dos ocasiones, primero frente a su agresor, y segundo frente a su empleador por los constantes incumplimientos a sus deberes.

Denuncia mala fe de la empleadora, sosteniendo que intentó inicialmente negar las vacaciones concedidas, luego forzar a que regresara a su lugar de trabajo sin garantizar las condiciones mínimas y por último cambiarla de posición y de lugar físico de trabajo.

En cuanto a la mala fe, también refiere que en el intercambio epistolar pretendió negar el hecho que dio origen a lo que culminó con el despido indirecto; considerando llamativo que en ningún momento internamente se hizo una investigación, ni se objetó la licencia psiquiátrica, ni tampoco se la cito a control médico.

Cita el Convenio n° 111 de la OIT "Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación", que propicia la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, considerados elementos esenciales del trabajo decente; sostienen que estos principios no fueron garantizados por el empleador.

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

2. En fecha 15-04-2.024 se ordenó correr traslado de la acción.

3. En fecha 07-05-2.024 la OBRA SOCIAL PARA LA ACTIVIDAD DOCENTE (O.S.P.L.A.D.), contestó la demanda, solicitando el rechazo de la misma en todas sus partes, con costas.

Negó todos y cada uno de los hechos invocados en la demanda, así como la documentación aportada por la actora, salvo aquellos que sean expresamente reconocidos.

Desconoce la autenticidad y veracidad de la documentación que adjunta el actor por no constarle, no emanar de OSPLAD ni ser atribuible a su parte.

En particular, negó que la actora haya comenzado a laborar bajo su dependencia el 21-01-1.987 como responsable administrativa bajo CCT 318/99; que la relación

laboral se haya desarrollado con normalidad hasta el año 2020; que la actora haya vivenciado una situación de abuso en su horario y lugar de trabajo, por parte de un compañero del mismo establecimiento; que este supuesto hecho haya sido el disparador de un conflicto laboral entre la actora y el empleador; que producto de la situación acontecida la actora se encontrase con licencia psiquiátrica hasta 17-12-2.021; que el motivo de la ruptura de la relación laboral se debiera a que su parte no garantizara la protección de la integridad, dignidad y salud psicofísica de la actora; que haya hostigado a la actora, haber cambiado las condiciones laborales y haber incurrido en un *ius variandi* abusivo; que la actora no se encontrara en condiciones de re incorporarse a su puesto de trabajo si no estaban garantizadas la protección a su integridad y salud psicofísica por parte del empleador; que fuera cierto haberle informado a Vicens que si o si debía concurrir unos días a laborar para poder utilizar los días de vacaciones; que la actora no estuviera en condiciones psicológicas de reincorporarse a su puesto de trabajo y que no estuvieran garantizadas la protección a su integridad y salud psicofísica por parte del empleador; que la actora fuera agredida por un compañero y que la empleadora desconociera todo lo dicho y las vacaciones formales pedidas; que se le haya indicado que tendría sus vacaciones desde el 07-02-2.022; que se le haya comunicado a la actora que debía cumplir funciones en localidad de Villa Regina; que su parte no haya garantizado las condiciones laborales para el retorno; que la actora haya vivido una situación violenta en su lugar de trabajo; que adeude adeudar salarios, diferencias salariales, SAC, vacaciones, indemnizaciones despido, preaviso, artículo 80 LCT, integración mes de despido, indemnizaciones artículo 2 ley 25.323 y DNU 34/2019; que no le haya hecho entrega de las certificaciones de servicios y remuneraciones; y que haya violado el principio del IUS VARIANDI.

Impugna la liquidación practicada. Desconoce autenticidad de telegramas (8) enviados por la actora con destinatario OSPLAD (14/12/2021, 27/12/2021, 19/01/2022, 9/2/2022, 23/2/2022, 3/3/2022, 22/3/2022 y 26/04/2022), resumen de historia clínica Dra. Paula González, certificados médicos de fechas 13/12/2021 y 17/12/2021 atribuidos a la Dra. Paula González. Reconoce las cartas documentos cursadas por OSPLAD a la actora, los recibos de sueldo y la planilla de vacaciones.

Manifiesta que Vicens comenzó a trabajar bajo sus órdenes el 21-12-1.987, desempeñándose como responsable administrativa D, en la Delegación Gral. Roca.

Afirma que la actora presenta antecedentes de índole psiquiátrico, los cuales no

comenzaron en el año 2.020 con los supuestos hechos denunciados en relación a un compañero, sino que la actora gozó de tres licencias psiquiátricas de largo tratamiento por patologías psiquiátricas, que la llevaron a licenciarse en dos oportunidades previas a la mencionada en su demanda. Por lo cual sostiene que los problemas psiquiátricos de la actora no comienzan con el supuesto abuso denunciado -como postula en la demanda- sino que tienen origen anterior, habiendo sido diagnosticada como una persona bipolar y depresiva que la llevaron a dos intentos de suicidio.

Refiere que en la denuncia penal impetrada por la actora contra su compañero de trabajo Fernández, se resolvió la absolución de las acusaciones penales del trabajador, por lo cual dice que no puede aseverar la existencia de los hechos denunciados.

Por ello, le sorprende que la actora sustente una y otra vez la existencia de un hecho que no fue probado en la justicia como cierto y pretende que la empleadora lo asevere, solo por su mera manifestación.

Dice que cuando la actora realizó la denuncia y dio aviso, se arbitraron los mecanismos necesarios para que las partes no tuvieran contacto alguno, circunstancia que se prolongó hasta que la actora comenzó una nueva licencia psiquiátrica. Afirmo que ello se encuentra informado en el expediente penal a la Fiscalía sobre las medidas tomadas por su parte respecto de los dos trabajadores involucrados en el hecho.

Asegura que su parte convalidó la última licencia psiquiátrica, no por reconocer la situación de abuso denunciada, sino en base a los antecedentes psiquiátricos, toda vez que ya había gozado de dos licencias de largo tratamiento con controles del art 210 de la LCT los que convalidaron la bipolaridad de Vicens. En uno de los informe efectuado por la medicina laboral (de fecha 26 de enero de 2017), se consignó: *"Se realiza la entrevista a la paciente acompañada por su psiquiatra Dr. Gudiño Acevedo al examen: lúcida, conducta procedente. Angustia y llanto con significativa labilidad emocional. Manifiesta insomnio continuo, y permanente. Fobias, miedos, representaciones mentales de perjuicio entre los vínculos interpersonales laborales. Vivencia de ideas sobrevaloradas erotomaníacas que movilizan su conducta. Su profesional describe un pronóstico desfavorable, sin efectividad terapéutica. La paciente no posee contención familiar. Vive sola. Hábitos disfuncionales. Conclusión: NO está con aptitud psíquica adecuada para trabajar. Los síntomas son clínicamente significativos. Existen situaciones de riesgo. El tema económico limita las opciones terapéuticas. Sugiero*

considerar una internación dentro de las posibilidades institucionales y económicas. El patrón cognitivo conductual esta desestructurado. Dr. Euler Dulbecco".

Por lo cual, sostiene que ya en el año 2017 los problemas psiquiátricos de la actora la llevaban a tener representaciones mentales de perjuicios entre los vínculos interpersonales laborales con vivencias erotomaníacas.

Postula que gozó de una licencia psiquiátrica del 06-04-2.015 al 01-06-2.015 diagnóstico presuntivo SINDROME DEPRESIVO; que posteriormente goza de licencia psiquiátrica desde el 01-11-2.016 al 22-05-2017 con diagnóstico de BIPOLARIDAD.

Señala que luego del alta, reingresó a sus tareas habituales, desempeñándose dentro de cánones normales, con algún altercado menor con sus compañeros.

Que sorpresivamente en noviembre/2019 denuncia a un compañero por abuso sexual, por lo que separó a los trabajadores hasta que se llevara a cabo la investigación penal. En ese esquema la actora trabajaba con jornada reducida para no cruzarse con el denunciado Fernández, situación que se mantuvo hasta diciembre de 2020, cuando la actora comienza una nueva licencia psiquiátrica otorgada por la Dra. Paula González, la cual se extendió por un año y que venció en los términos del art 208 de la LCT el 18-12-2021.

En fecha 12-11-2021 el acusado Fernández fue absuelto por la justicia con fundamento en que la denuncia se encontraba plagada de contradicciones, lo que vuelve al denunciado INOCENTE, no pudiendo la actora ignorar los efectos jurídicos de la misma y seguir pretendiendo que la empleadora lo adjetivase como agresor o dé por ciertos los hechos denunciados.

Refiere que agotado el año de licencia paga, comunica a la actora mediante carta documento que a partir del 18-12-2.021 comenzaba su periodo de reserva de puesto. Frente a ello, la actora contestó que haría uso de vacaciones por un total de 84 días invocando una conversación con el Consejero Mario Chinetti que jamás existió, decidiendo unilateralmente gozarlas desde el día 18-12-2021, comunicándolo de forma totalmente imperativa.

Que de acuerdo a sus facultades de dirección y de organización, rechaza la misiva de la actora y le hace saber que de conformidad al art. 154 de la LCT sus vacaciones comenzarían a partir del 07-02-2.022, intimándola a retomar tareas bajo apercibimiento de pérdida de salario y sanciones más severas.

Sostiene que la actora introduce la teoría conspirativa del hostigamiento y

discriminación por no dejar que imponga a su empleador el goce de vacaciones por 84 días desde la fecha que ella desea.

La actora aduce que el Consejero a cargo de la Delegación le había otorgado vacaciones. Que consultó sobre dicho otorgamiento, por lo cual se respetó lo acordado y se informó a Vicens que comenzaría su licencia a partir del 03-01-2.022, intimándola a retomar tareas desde el 18-12-2021.

A pesar de quedar claro lo de las vacaciones, la actora continuó con el intercambio y siguió sin retomar tareas, solicitando que se le aclarara donde prestar tareas con el argumento de la presencia de un agresor, e inasistiendo sin justificativo desde el 18-12-2.021.

Afirma que se le envió carta documento rechazando los supuestos actos discriminatorios y le recordó la ABSOLUCION del denunciado, indicándole que debía retomar sus tareas habituales en el horario y lugar habitual. Por su parte, la actora insistió con sus 84 días de vacaciones pretendiendo imponer el goce unilateralmente (pese a tener firmada la planilla desde el 3/1/2022) y negó que en la justicia penal se hayan rechazado los hechos denunciados por Vicens. Asimismo, intimó a que garantice su seguridad e integridad aseverando la presencia de un agresor y dando por cierto y probado los hechos denunciados que la justicia penal tuvo por no acreditados.

Destaca que en estas condiciones y teniendo en miras la continuidad del vínculo laboral y basada en la buena fe, le indicó mediante carta documento que debía prestar tareas en otro consejo (el más cercano) los días lunes, miércoles y viernes de 9 a 13 horas, otorgándole tareas remota los martes y jueves.

Ello, en virtud de que la actora se negaba a prestar tareas en su lugar habitual, donde prestaba tareas el Sr. Fernández, por lo que no teniendo otro lugar en la misma ciudad, la única alternativa era enviarla a la delegación más cercana y compensando la distancia se le otorgaban dos días para trabajar desde su casa, además de abonarle los viáticos.

Dice que ello fue negado por la actora invocando el IUS VARIANDI, lo cual niega resaltando que su parte no decidió unilateralmente cambiar su lugar de trabajo por su propia voluntad, sino que daba alternativas porque la actora se negaba a trabajar con un trabajador a quien su parte no podía cambiar de lugar de trabajo ni horario. Es que de haberlo hecho hubiese alterado el ius variandi de Fernández, quien había sido ABSUELTO y por lo tanto INOCENTE de todo cargo que la actora denunció.

Sin embargo, la actora pretendía que se deshiciera del Sr. Fernández, y al no lograrlo, ninguna alternativa fue viable a su conveniencia.

Hace hincapié en los antecedentes psiquiátricos de la actora y postula que la actora en definitiva quería trabajar en su lugar de trabajo y que la empleadora despidiera o cambiara de lugar a un trabajador que había sido ABSUELTO de culpa y cargo luego de una investigación penal.

De modo que frente a la negativa a tal pretensión, invoca ius variandi, y se considera despedida.

Asevera que pese a las alternativas dadas a la actora, en todo momento manifestó una constante negativa injustificada a prestar tareas.

Niega que Vicens tuviera derecho a considerarse despedida y sostiene que su intención fue siempre no retomar tareas; que miente cuando dice que trató de mantener el vínculo, refiriendo también que es falso que es sostén de familia.

Impugna liquidación, ofrece prueba, hace reserva del caso federal, funda su reclamo en derecho y peticiona se rechace la demanda, con costas.

4. En fecha 21-05-2.024 se tuvo por contestada la demanda, ordenándose el traslado de la documental acompañada y de la oposición a la pericia psicológica ofrecida por la contraria. En fecha 28-05-2.024 la parte actora evacúa el traslado conferido.

5. En fecha 05-08-2.024 se celebró por Zoom la audiencia de conciliación, a la que se conectaron las partes, quienes manifestaron la imposibilidad de arribar a acuerdo alguno.

6. En fecha 03-09-2.024 se abrió la causa a prueba y se fijó fecha de audiencia de vista de causa.

7. En fecha 19-11-2.024 se agregó el informe pericial psicológico de la Licenciada Cecilia Mariela Shedden, corriéndose el pertinente traslado a las partes.

8. En fecha 07-04-2.025 se agregó la causa MPF-RO-07398-2019 "FERNANDEZ JORGE RUBEN S/ ABUSO SEXUAL" de la UFT n° 1, de General Roca.

9. En fecha 21-04-2.025 se llevó a cabo la audiencia de vista de causa a la que comparecieron las partes. En dicho acto, la actora manifestó que la fecha de ingreso fue el 21-12-1.987 y no la que se consignó por error en la

demanda. A continuación declararon los testigos Torres Susana Beatriz y María del Carmen Rodríguez, propuestos por la parte actora y Marcio Chinetti y Maudalina Vidal propuestos por la parte demandada. Acto seguido, la parte actora insistió con el testimonio de Fernando Gudiño Acevedo y desistió de los testigos restantes; la parte demandada manifestó que la instrumental que le fue requerida ya fue incorporada a la causa y peticionó que se aguarde a las respuestas de los oficios librados y diligenciados por su parte. Finalmente, el Tribunal resolvió fijar fecha de audiencia continuatoria para el 08-08-2.025 a los fines de la declaración del testigo Fernando Acevedo Gudiño y la producción de los alegatos.

10. En fecha 08-08-2.025 se celebró la audiencia continuatoria, con la presencia de las partes. En dicha oportunidad, declaró el testigo Dr. Gudiño Acevedo Fernando quien fue interrogado libremente por las partes y el Tribunal. Finalmente, las partes solicitaron que se las tenga por alegadas, fijándose cuarto intermedio a petición de las mismas por encontrarse en tratativas conciliatorias.

11. En fecha 23-09-2.025 se ordenó el pase de los autos al acuerdo a fin de dictar sentencia definitiva.

12. En fecha 31-10-2.025 se integró el Tribunal con el Dr. Juan Huenumilla atento la licencia médica de largo tratamiento de la Dra. Paula Bisogni.

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 la actora ingresó a trabajar para O.S.P.L.A.D. el 21-12-1.987, prestando tareas como Responsable Administrativa (contestes las partes).

2. Que en fecha 29 de noviembre de 2019 la actora compareció ante la UFT 1 de General Roca y denunció a su compañero de trabajo Jorge Rubén Fernández por el delito de abuso sexual (conforme surge del Legajo penal nro. MPF-RO-07398-2019, agregado en fecha 07-04-2.025).

En fecha 11-12-21 la empleadora remitió carta documento a la actora en la cual comunicó que habiendo tomado conocimiento de la denuncia formulada en Fiscalía respecto de hechos que afectaron a su persona, y más allá de las medidas ya adoptadas, se arbitrarían las necesarias para cuidar de la persona de la trabajadora en el ámbito

laboral (conf. misiva acompañada por la empleadora).

3. Que la empleadora modificó los horarios laborales de la actora y de Fernández a fin de que no se crucen en su lugar de trabajo, retirándose la actora 15 minutos antes del horario habitual de salida (a las 14:15) e ingresando el Sr. Jorge Fernández 14:30 cuando la actora ya se había retirado (conforme surge de lo informado por la empleadora en el expediente penal Legajo Nro. MPF-RO-07398-2019 y de la declaración testimonial del Consejero Chinetti).

4. Que a partir de diciembre de 2.020 la actora hizo uso de licencia de largo tratamiento por dolencia psiquiátrica (contestes las partes).

5. Mediante sentencia de fecha 12-11-2.021 en el Legajo Nro. MPF-RO-07398-2019 caratulado "FERNANDEZ JORGE RUBEN S/ ABUSO SEXUAL", se resolvió absolver al imputado por el beneficio de la duda (conforme legajo penal agregado en autos en fecha 07-04-2.025).

6. Intercambio Epistolar:

a). En fecha **24-11-2.021** la empleadora remite carta documento a la actora, comunicando el vencimiento de la licencia paga por enfermedad y la reserva de puesto por 1 año a partir del 18-12-2.021 (pieza postal entregada el 29-11-2.021 conforme informe del Correo Argentino agregado en fecha 01-06-2.025).

b). En fecha 11-12-21 la empleadora remitió carta documento a la actora en la cual comunica que habiendo tomado conocimiento de la denuncia formulada en Fiscalía respecto de hechos que afectaron a su persona, más allá de las medidas ya adoptadas, se arbitrarían las necesarias para cuidar de la persona de la trabajadora en el ámbito laboral (conf. misiva acompañada por la empleadora).

c). En fecha **14-12-21** la actora remitió telegrama por el que informó a su empleador que haría uso de los días de vacaciones correspondientes al año 2021 y 2022 a partir del día 18-12-2021 (conforme surge del telegrama laboral que acompaña la demandada).

d). En fecha **20-12-2.021** la empleadora remite carta documento a la actora, manifestando que el otorgamiento de las vacaciones es facultad de la empleadora y no una potestad del trabajador, por lo que las vacaciones se otorgarían a partir de 07-02-2.022. Además, la intimó a retomar sus tareas bajo apercibimiento de considerar sus ausencias injustificadas con pérdida

de salario y eventuales sanciones más severas (conf. pieza postal acompañada por el empleador y informada como auténtica y entregada el 23-12-21 en informe del Correo Argentino agregado en fecha 01-06-2.025).

e). En fecha **27-12-21** la trabajadora remite telegrama laboral a la empleadora manifestando que las vacaciones ya habían sido otorgadas por el Consejero Chinetti, y que disponerlas para otra fecha era una forma discriminatoria de negárselas, por haberse negado a reincorporarse. Sostuvo que no era la primera vez que la empresa obraba de forma discriminatoria y persecutoria hacia su persona, solicitando el cese de tal conducta. Solicitó que previo a retomar tareas y en atención del hecho que dio lugar a su licencia psiquiátrica, aclarara cuáles serían las funciones asignadas, puesto de trabajo, horario de actividades y lugar físico, peticionando además que se abstenga de realizar descuentos de haberes (si bien la pieza postal se encuentra desconocida en el responde, fue agregada como prueba documental por la propia demandada, por lo cual la tendré por reconocida).

f). En fecha **01-01-2.022** la empleadora remite carta documento a la actora, desconociendo lo peticionado y denunciado respecto de las vacaciones; negó discriminación y persecución. Negó ponerla en situación de riesgo en virtud de que los hechos denunciados no habían sido probados y por ello José Fernández había sido sobreseído; negó abuso en el horario y lugar de trabajo, manifestando que no debatiría más sobre lo que la justicia ya se había expedido. Negó haber violado el deber de seguridad, comunicando que **a partir del 14-02-22 debería presentarse a retomar tareas en la Delegación de Villa Regina lunes, miércoles y viernes de 9 a 13 hs y martes y jueves on-line mediante celular institucional y whats-app** (conf. pieza postal acompañada por la empleadora, no desconocida).

g). En fecha **03-01-2.022** la empleadora remite carta documento a la actora reconociendo el otorgamiento previo de las vacaciones desde el 03-01 al 11-02. Señaló que a partir del 18-01 se le había dado el alta para retomar tareas, por lo que desde esa fecha se tendrían como ausencias sin justificación y serían descontados de los haberes. Negó actos de discriminación y persecución. Comunicó que debía retomar sus tareas

habituales en virtud de que en sede penal los supuestos hechos denunciados habían sido rechazados en la justicia penal (pieza postal agregada por la demandada, entregada al destinatario el 10-01-22 conforme informe del correo oficial).

h). En fecha **19-01-22** la trabajadora remitió telegrama a la empleadora manifestando que lo resuelto en sede penal no la eximía del deber de seguridad en carácter de empleador, afirmando además que la justicia penal no había rechazado los hechos. Hizo saber que de sostener su postura la empleadora, sería tomada la misma como injuria grave por incumplimiento de deberes de la patronal, colocándola en una situación riesgosa. Asimismo intimó que aclarara cuáles serían las medidas adoptadas en la sucursal a fin de garantizar y tutelar su integridad psicofísica y dignidad, así como las funciones asignadas en su puesto de trabajo, horario y lugar físico (conf. **pieza postal** que si bien se encuentra desconocida en el responde de la demandada, fue agregada como prueba documental, por lo cual la tendré por reconocida).

i). En fecha **09-02-22** la trabajadora remite telegrama laboral a la empleadora, ratificando su anterior misiva y rechazando lo manifestado por el empleador. Negó que sea procedente y ajustado a derecho la modificación del lugar de trabajo y funciones, con modalidad de teletrabajo sin consentimiento, lo cual consideraba un acto discriminatorio y un ejercicio abusivo del ius variandi, toda vez que cumplía funciones desde el año 1987 en la Delegación de General Roca en el puesto de Resp. Administrativa, invocando la Ley 27.555 en cuanto a las condiciones para disponer el teletrabajo (voluntario, consentimiento por escrito). De tal modo intimó a que se respeten sus condiciones y modalidad de trabajo, y se garantice la integridad, dignidad y salud psicofísica (convenio 190 OIT), brindando tareas acordes en cumplimiento al art. 78 LCT. Intimó además al cese de actitudes persecutorias y afectación del salario. Y, finalmente, manifestó **que en caso de insistir con el cambio abusivo de funciones se consideraría despedida en los términos del art. 66 LCT**(si bien la pieza postal se encuentra desconocida en el responde, fue agregada como prueba documental por la propia demandada con su responde, por lo cual la tendré por reconocida).

j). En fecha **15-02-2.022** la empleadora remite carta documento, rechazando el telegrama de la actora. Señaló que las indicaciones a retomar tareas obedecían a la postura de no querer compartir espacios con Jorge Fernández basados en una denuncia que fue desestimada por la justicia. Sostuvo que de buena fe se le dio tareas en otra delegación y que absurdamente lo había considerado discriminación y ejercicio abusivo

del ius variandi. Ratificó su postura e intimó por última vez a reintegrarse a sus tareas (conf. pieza postal acompañada por la empleadora, entregada al destinatario el 15-02-22 conforme informe del correo oficial).

k). En fecha **23-02-22** la trabajadora remitió telegrama a la empleadora, manifestando que siempre su intención fue retomar sus labores, poniéndose a disposición, intimando a que se respeten sus condiciones de trabajo y modalidad contractual y garantice integridad, dignidad y salud psicofísica (convenio 190 OIT), todo bajo apercibimiento de considerarse despedida (si bien la pieza postal se encuentra desconocida en el responde, lo cierto es que la misma fue agregada como prueba documental por la propia demandada, por lo cual la tendré por reconocida).

l). En fecha **02-03-2.022** la empleadora contestó por carta documento, rechazando la misiva, ratificando su postura, e intimándola a que indicara si efectuaría el trabajo remoto ofrecido como alternancia en la Subdelegación de Villa Regina, abonándole viáticos. Hizo saber que en caso de negativa infundada, la conducta sería considerada incumplimiento contractual (pieza postal no desconocida, entregada el 07-03-22 conforme informe del correo oficial).

m). En fecha **09-03-22** la trabajadora remitió telegrama a la empleadora, manteniendo y ratificando la postura en el intercambio epistolar. Sostuvo que el cambio de modalidad contractual importaba un acto de discriminación y ejercicio abusivo del IUS VARIANDI en los términos del art. 66 LCT. Reiteró intimación a que se le respetaran las condiciones y modalidad contractual y garantizara la integridad, dignidad y salud psicofísica (convenio 190 OIT), todo bajo apercibimiento de considerarse despedida (si bien la pieza postal se encuentra desconocida en el responde, fue agregada como prueba documental por la propia demandada, por lo cual la tendré por reconocida).

n). En fecha **16-03-2.022** la empleadora respondió por carta documento, ratificando las anteriores misivas. Sostuvo que resultaba absurda, ilógica, irrazonable y contradictoria la postura de no querer trabajar donde prestaba tareas Fernández y la invocación de violación del ius variandi frente a la modificación del lugar. Comunicó que serían descontadas las ausencias injustificadas, intimándola a reflexionar sobre la postura asumida (pieza postal no desconocida).

ñ). En fecha **22-03-22** la trabajadora remitió telegrama a la empleadora, desconociendo haberse negado a retomar tareas. Señaló que puso a disposición su

fuerza de trabajo y que la empleadora se negó sistemáticamente a garantizar las condiciones laborales. Que dicho obrar lo consideraba contrario a la buena fe. Destacó que la empleadora primero le ordenó volver a trabajar compartiendo espacio con su abusador (como si nada hubiera pasado) y frente a sus intimaciones pretendió mandarla a trabajar a otra ciudad. Afirmó que desde que comenzó el intercambio epistolar la empleadora negó y minimizó el abuso sufrido en el lugar de trabajo, justificando su actuar, confundiendo sus obligaciones patronales con lo resuelto en sede penal. Sostuvo que fue hostigada, discriminada y revictimizada por la patronal; que se incurrió en numerosos incumplimientos toda vez que no garantizó su integridad, dignidad y salud psicofísica (art. 190 OIT). Sostuvo que las conductas referidas importaban INJURIA GRAVE (incumplimientos) y un ius variandi ABUSIVO, por lo que procedió a considerarse despedida por injuria laboral de la empleadora, que tornó imposible la prosecución del vínculo. Finalmente, intimó el pago de las indemnizaciones por despido (si bien la pieza postal se encuentra desconocida en el responde, fue agregada como prueba documental por la propia demandada, por lo cual la tendré por reconocida).

o). En fecha **08-04-2022** la empleadora respondió por carta documento comunicando que había transferido la liquidación final y que se había enviado a la Delegación General Roca el Certificado de aportes y el recibo para su retiro. Negó que correspondiera suma alguna por conceptos indemnizatorios (con. pieza postal acompañada por el empleador y no desconocida).

p). En fecha **26-04-22** la trabajadora remitió telegrama a la empleadora, manifestando que atento el despido indirecto, la liquidación final que no se ajusta a derecho. Intimó a abonar diferencias correspondientes y el pago de indemnizaciones por antigüedad, preaviso, integración mes del despido, Sac, incremento indemnizatorio Decreto 886/21, todo bajo apercibimiento de accionar judicialmente con más multa del art. 2 de la Ley 25.323. Finalmente, intimó la entrega de certificaciones de servicios, bajo apercibimiento de la multa del art. 45 Ley 25345 (si bien la pieza postal se encuentra desconocida en el responde, en dicha oportunidad fue agregada como prueba documental, por lo cual la tendré por reconocida).

7. Que mediante certificado médico de fecha 17-12-2021 suscripto por la Dra. Paula González, se indicó que la actora se encontraba en condiciones de retomar su actividad laboral a partir del 18-12-2021, debiendo continuar con tratamiento psiquiátrico, consignando como

diagnóstico F31/F43 (conforme certificado médico acompañado por la demandada).

En la audiencia de vista de causa celebrada el 21 de abril de 2025 la testigo Susana Beatriz Torres (DNI 22.920.713), declaró que: Conoce a la actora de trabajar en OSPLAD; es afiliada a la Obra Social; tiene amistad de trato frecuente. "...Yo trabajo en el ETAP. Ella sufrió un abuso en su lugar de trabajo. La Obra Social la llamó a trabajar y le ofreció otro espacio y ella no lo consideró correcto. O estaba con esa persona o tenía que aceptar ese cambio. El proceso penal no lo declaró culpable, me pareció tremendo. Es un espacio muy pequeño para trabajar el de OSPLAD; trabajan 4 personas, queda en la calle Alsina entre Avenida Roca y Sarmiento. La actora compartía la oficina con él; es una casa. Yo la conocí en el 98 o 99 en OSPLAD. Después en el 2011 la volví a encontrar en un Club. No estuve dentro del proceso pero sí acompañándola. La actora no tuvo licencias previas al hecho. Le ofrecían tareas de atención al público en Regina pero ella era Administrativa..."

A continuación, el testigo Marcio Chinetti (DNI 11.360.347), declaró que: Conoce a la actora de la Obra Social. "...Yo trabajo en la Obra Social, soy Consejero, es un cargo de conducción de la provincia de Río Negro y Neuquén, es un cargo gremial. Mi lugar de trabajo es en Roca. En este momento tiene oficinas en Bariloche y Roca. Yo estoy en representación de CETERA; la UNTER es parte de CETERA. La actora después de una licencia por enfermedad, se la notificó que debía presentarse a trabajar, pero alegó que no se presentaba porque se tomaba vacaciones. El mecanismo es que se hace una propuesta de vacaciones, es un acuerdo entre empleados, pero a la fecha de diciembre ya estaban armadas las vacaciones de los otros empleados, siempre pensando que tiene que haber personal en la oficina trabajando. En ese momento éramos 4 personas en esa oficina. Ella había estado un año entero, no se reemplazó porque se

paso a hacer ese trabajo de manera on line desde Buenos Aires. La actora desconoció la fecha de las vacaciones otorgadas. También había un pedido de la actora de no volver a trabajar ahí. Entonces se ofrece que vaya a Regina, que era bastante conveniente porque el viaje se incluía como horario de trabajo más los viáticos. Se habló de 3 veces por semana en atención al público y dos días de atención on line. Esa fue la propuesta para facilitar la no asistencia a la Delegación de Roca. Yo necesitaba de la aprobación de recursos humanos para hacer eso. Las cartas documentos se hacían desde Buenos Aires. Y luego apareció la carta documento donde se consideraba despedida. En ese momento estaban Bariloche, Roca y Regina. Las tareas que quedaban disponibles era la atención al público. La actora cargaba las prestaciones en planillas y se mandaban a Buenos Aires y también hacia los trámites afiliación, pero esas tareas pasaron a hacerse on line desde Buenos Aires. La única tarea era la de atención al público. Antes de eso la actora tuvo licencias como 4 o 5 veces licencias largas. Durante el proceso se articularon horarios diferentes entre la actora y la persona con la que tuvo el problema; se dispuso que la actora se retirara 15 minutos antes del horario de salida. Antes era de 7:30 a 14:30 y con el horario dividido se retiraba 15 minutos antes: La otra persona entraba a las 14:30 y trabajaba hasta las 21:30 horas. Duro unos meses hasta que pidió licencia la actora. Fernández no pidió licencia. Sabe que se respetaba el horario. La realización de los trámites on line fue una decisión nacional, no de nosotros. Con las vacaciones se hacían propuestas y se coordinaban entre los compañeros de trabajo; luego se elevaba el acuerdo a recursos humanos. Las vacaciones de ese año ya se habían coordinado y elevado. Las vacaciones otorgadas a la actora las decidió recursos humanos. La actora le dijo al testigo expresamente que no quería volver a ese lugar a trabajo por lo que había pasado y vivido ahí y que había derivado en una denuncia penal...".

A su turno, la testigo María Del Carmen Rodríguez (DNI 17.793.901), declaró que: Conoce a la actora por ser amigas desde los 17 años, tienen trato frecuente. No es docente y no está vinculada a la Obra Social. Sabe que la actora tuvo un problema con un compañero de trabajo y después tenía que volver a trabajar a ese lugar. "...Todo esto lo sé por la actora. Sabía que hubo una causa penal pero no fue citada a declarar. Le habían dado opciones de cambiar la forma de trabajo por on line o de ir a Regina. Lo sabe por la actora. La actora no quería compartir el trabajo o el espacio con la misma persona con la que había tenido el problema. En esa época trabajaban 6 o 7 personas en esa oficina. La actora no aceptaba ir a Regina porque era una forma de seguirla castigando. Sintió que de todos lados le soltaban la mano...".

Y luego Maudalina Vidal (DNI 16.352.598), declaró que: Conoce a la actora del trabajo de OSPLAD. "...Yo trabajo para la demandada, ingresé en noviembre de 1997 y continuo trabajando hoy, soy administrativa, cuando entré la actora ya estaba acá en la Delegación de Roca. Cuando entré lo hice como ordenanza y hace 4 años que pasé a la parte administrativa. Yo estaba en la Delegación de Villa Regina. Entré en Roca y antes de la pandemia me mandaban a Neuquén, a Cipo y a Regina, me mandaban a cubrir licencias. En octubre tenemos que presentar un listado de vacaciones entre todos los compañeros de trabajo y nos vamos poniendo de acuerdo para no superponerse porque no puede quedar la Delegación sin personal. Y después se elevaba el acuerdo a recursos humanos de Buenos Aires, lo aprueban y nos mandaban el listado. Cuando pasó lo de la actora yo no estaba trabajando en Roca. Trabajaba tres días en Regina y dos en Cipo, en la época que ocurrió todo esto. En Roca trabajaban Mónica Morcas, Jorge Fernández, la actora y Chinetti. La actora presentó una licencia médica. En Regina había mucho más movimiento que acá. Cuando yo iba, yo estaba sola. Sabe que a la actora le ofrecieron trabajar en Regina,

haciendo las mismas tareas que yo..."

En la audiencia continuatoria celebrada 8 de agosto de 2025 el testigo Dr. Fernando Manuel Gudiño Acevedo (DNI 17.006.157), declaró que: "...Conozco a la actora del año de 1997 que fue cuando yo ingresé a Ospald; ingresé como médico auditor, pero en este momento la Obra Social ha centralizado la auditoria en Buenos Aires por lo que hoy no está clara mi función; también trabajé en el sector de salud mental de la Obra Social pero dejé de trabajar ahí. Yo soy psiquiatra. Estoy en relación de dependencia, estoy con recibos de sueldos, estoy registrado. La actora ya estaba trabajando cuando yo entré. La actora estaba a cargo de afiliaciones y otras tareas como autorizaciones, recibir fax, etc. Los autorizaciones me tocaban a mi pero ella las tomaba y encauzaba. Las auditorias de Río Negro y Neuquén que me pedían, pasaban a través de la actora en primera instancia. Eran como 7 empleados allá por 1997. Yo concurría todos los días a la Obra Social, tenía auditorias, iba a las Clínicas a ver si lo que estaban facturando se estaba dando realmente; tenía un horario pero yo iba hasta terminar mi trabajo y después me iba. La actora dejó de trabajar a fines de 2019, estoy casi seguro. Osplad siguió trabajando durante la pandemia. La actora tuvo inconvenientes personales, sé que hubo una situación con un compañero de trabajo Jorge Fernández. Tengo entendido que se sobrepasó físicamente; yo no estaba presente; me llegó como información, él un momento intentó besarla, un avance no consensuado, no autorizado; me enteré al otro día. La actora personalmente me lo comentó; en esa oportunidad se sentía muy angustiada y me pidió si yo le podía dar algo para dormir para tranquilizarla para poder dormir y yo accedí, sin ser su médico tratante. La situación se fue deteriorando, antes había un buen ambiente de trabajo y a partir de ahí evolucionó para mal. Yo hice un breve seguimiento y le recomendé que intentara arreglar la manera de no encontrarse con esta persona, por ser el protocolo con cualquier tema de

violencia de genero. Sabe que la actora consultó con una psicóloga y una psiquiatra. Creo que la actora nunca se pudo reestablecer; ella hizo peticiones de no compartir el ámbito laboral y no fueron atendidas. Pedía un cambio de horario pero la mandaron a otra ciudad; sonaba más como un castigo que a protegerla o mínimamente a acceder a esta separación. Yo continué el vínculo con la actora, su propio siquiatra le dio certificados médicos y me dijo que la situación era insostenible y que iba a tomar el camino de una jubilación anticipada, pero sé que se quedó varios meses sin el sueldo y sin jubilación. Con antelación a esto, la actora padecía fuertes migrañas y muchas veces le ocurrían en el lugar de trabajo. El consejero no atendía la situación, había un riesgo de que le descontaran el día y yo le hacía un certificado médico. Marcio Chinetti era el consejero y era un manipulador...". Se le exhiben los certificados de fecha 01-06-2015 (el código F32.3 significa trastorno depresivo con ideas de muerte), yo atendía emergencias, los reconoce. Yo he atendido a muchos afiliados de OSPLAD. Se le exhibe el certificado de fecha 04-5-2015 (F32.2 significa trastornos depresivos graves) también lo reconoce. Se le exhibe el certificado de fecha 06-04-2015 también lo reconoce. Se le exhibe el certificado de fecha 13-04-2015, también lo reconoce. Se le exhibe el certificado de fecha 1-11-2017 (F.31.5 es un estado depresivo de bipolaridad), también lo reconoce. "...En esa época, la actora se estaba divorciando; su esposo también trabajaba ahí pero nunca hubo conflictos entre ellos en ese lugar; el exmarido se llama Marcelo Marcos. Él se fue después que la actora pero dentro del año. Mientras Mariela se estaba separando, ellos trabajaban en el mismo lugar y nunca hubo inconvenientes. Marcio Chinetti tenía su grupito como inteligencia interna. Roca funcionó como la casa central de Ospald y había otras sucursales y lo que se le ofreció a la actora era ir a Villa Regina, eso fue después del episodio. En los lugares periféricos no se resuelve nada, sólo toman los

pedidos y remiten todo. Atienden al público. En Regina era un lugar chico, había un escritorio y no sé si había baño. Yo fui a ese lugar. La actora estaba sobrecalificada para desempeñar el trabajo en Regina. Había otra sucursal en Cipolletti, pero en Cipolletti no faltaba gente. El consejero era la firma autorizada para las licencias por vacaciones. En algunas oportunidades extendí certificados a otros empleados como la actora. Sabe que a Jorge Fernández no se le ofreció irse a Regina y formaba parte del núcleo de Marcio Chinetti. Fernández, Marcos y Maudalina Díaz eran del núcleo de Chinetti. Los demás éramos huérfanos de privilegios...".

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

A) DEL DESPIDO INDIRECTO. Se reclama en autos la indemnización por el despido indirecto habiendo invocado como causales incumplimientos al deber de seguridad por parte del empleador y ejercicio del *ius variandi* de forma abusiva de este último.

En efecto, del intercambio epistolar quedó acreditado que la actora contaba con licencia médica hasta el día 18 de diciembre de 2.021. Que si bien la actora pretendió usufructuar las vacaciones a partir del día siguiente, le fueron otorgadas a partir del 3 de enero de 2.022 al 11 de febrero de 2.023. Simultáneamente, la actora por telegrama de fecha 27-12-2.021 solicitó, en atención al hecho que dio lugar a la licencia psiquiátrica, que se le aclaren cuáles serían las funciones a cumplir, puesto de trabajo, horario de actividades y lugar físico, a lo que la empleadora respondió por carta documento de fecha 01-01-2.002, que a partir del 14 de febrero de 2.022 debía presentarse a retomar tareas en la Delegación de Villa Regina lunes, miércoles y viernes de 9 a 13 horas, y martes y jueves on line mediante celular institucional y whass-app.

A partir de allí, la actora petitionó que se le garantizara y tutelara su integridad psicofísica y su dignidad y denunció que el *ius variandi* dispuesto era abusivo, mientras la empleadora se posicionó en que la denuncia radicada contra el compañero de trabajo Jorge Fernández había sido desestimada en sede penal y que ratificaba el *ius variandi* dispuesto.

Así se llega al 22 de marzo de 2.022 en que se produce el despido indirecto comunicado por telegrama (acreditado al punto II.6.ñ de los Considerandos), en el que

la trabajadora desconoció haberse negado a retomar tareas, manifestando que puso a disposición su fuerza de trabajo y que la empleadora se negó sistemáticamente a garantizar las condiciones laborales, toda vez que primero se le ordenó volver a trabajar compartiendo espacio con el compañero que había denunciado, luego negó y minimizó el abuso sufrido en el lugar de trabajo y por último se dispuso un ius variandi abusivo.

Cabe señalar, que el deber de seguridad previsto en el art. 75 de la LCT. "...comprende la obligación del empleador de tomar las medidas adecuadas, conforme las condiciones especiales del trabajo, para evitar que el trabajador sufra daños en su persona o en sus bienes (por aplicación del principio de indemnidad). El artículo que comentamos aborda puntualmente, el deber de seguridad personal..." (Ley de Contrato de Trabajo, 2º Ed., T. 1, pág. 501, de Raúl Horacio Ojeda).

De igual modo se ha resuelto que: "...el deber de previsión importa la obligación del empleador de adoptar todos los medios adecuados e idóneos para brindar a sus subordinados la protección necesaria que evite riesgos a su vida, a su salud y a sus bienes..." (Prado Vega, Cándido c/Metalúrgica Casares S.A., D.T. 1989-A-824).

Conforme a lo expuesto, cabe destacar, que la actora tenía derecho a peticionar condiciones laborales adecuadas que garantizaran su integridad psicofísica y su dignidad, máxime cuando, más allá de lo resuelto en sede penal, claramente existía un conflicto interpersonal con su compañero de trabajo Jorge Fernández, evidenciado desde la denuncia penal formulada por la trabajadora como por lo declarado por los testigos (legajo penal, conf. su incorporación al expediente en fecha 07-04-2.025). Y en tales condiciones, la empleadora estaba obligada a abordar esa situación, según lo dispuesto por el art. 75 de la LCT. De tal modo, que le asistía razón a la actora cuando peticionó garantías al respecto.

Y en cuanto a la segunda causal, cabe destacar, que ha quedado acreditado que la empleadora comunicó a la Sra. Vicens por carta documento de fecha 01-01-2.022 que debía cumplir funciones en la Delegación de Villa Regina durante 2 día de la semana y 3 días mediante teletrabajo (punto II.6.f) de los Considerandos).

Ello implicó la modificación unilateral de las condiciones de trabajo por

parte de la patronal, lo que incluía el cambio de su lugar de trabajo (ciudad y oficina), de la modalidad de prestación de tareas (mixta: presencial-teletrabajo) y de las tareas en sí correspondientes a su categoría laboral, ya que las nuevas asignadas se correspondían con funciones de menor complejidad equivalentes a una calificación profesional de menor jerarquía.

Al respecto, cabe señalar, que el empleador está facultado para introducir cambios relativos a la forma y modalidad de la prestación del trabajo "...en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador...".

Una de las modalidades esenciales es la categoría y consecuentemente tareas que están comprendidas en la misma.

Raúl Horacio Ojeda, en su obra Ley de Contrato de Trabajo Comentada, 2º Ed., T. I, pág. 438/439 señala que: "...El empleador no puede modificar, por su sola voluntad, el tipo de trabajo comprometido por el dependiente y precisado en el contrato a través de la denominada categoría contractual...Es la categoría contractual la que condiciona, en definitiva, las prestaciones debidas por ambas partes...".

Y en el presente caso, conforme declararon los testigos, la función que debía desempeñar la actora en la Delegación de Villa Regina era de menor jerarquía que la que realizaba en su lugar habitual de trabajo en General Roca. En efecto, mientras que en General Roca cumplía tareas administrativas -con una larga trayectoria- como por ejemplo cargar las prestaciones en planillas, mandarlas a Buenos Aires, trámites afiliación, inicio de trámites de auditorías, entre otras, la función a desempeñar en la Delegación de Villa Regina era menor, sólo atención al público (testigos Marcio Chinetti y Fernando Manuel Gudiño Acevedo).

Con lo que el cambio de función dispuesto por la empleadora no sólo pretendió alterar una de las modalidades esenciales del contrato, sino

que a la vez implicaba un descenso en su larga carrera administrativa de más de 34 años.

Por su parte, asimismo asiste razón a la accionante en cuanto invoca la Ley 27.555 que introdujo a la LCT el teletrabajo y reguló las condiciones de su implementación en los casos concretos. En este aspecto establece el principio de "Voluntariedad" disponiendo que *"El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito"*.

Inclusive prevé la posibilidad de revocar, en cualquier momento, el consentimiento prestado por el trabajador (principio de "Reversibilidad"), disponiéndose las condiciones de recuperar sus tareas anteriores; claro salvo situación de fuerza mayor. Prevé la norma que el incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 LCT, dando derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

Las citadas prescripciones normativas, definen como injuriante la imposición del teletrabajo a la trabajadora como variación de su modalidad de trabajo, lo cual luce absolutamente reprochable teniendo en cuenta las circunstancias en las cuales el conflicto se ha suscitado entre las partes.

Desde otro lado, si bien el lugar de trabajo, en principio, no está incluido dentro de las modalidades esenciales del contrato de trabajo, lo cierto es que el trabajador afectado por la decisión del empleador de cambiar el lugar de trabajo, puede darse por despedido en la medida que le genere un perjuicio.

Y en este caso, el perjuicio es evidente, aunque la empleadora compensara los gastos del traslado y viáticos, toda vez que tenía que asumir los riesgos de trasladarse a una ciudad distante a 40 km de su domicilio y de su lugar de trabajo habitual, para desempeñar la nueva función, máxime cuando cambio dispuesto no era transitorio.

En otro orden de consideraciones, adviértase que en ninguna oportunidad la empleadora manifestó haber explorado la posibilidad de disponer idéntica o similar adecuación horaria para la actora y Fernández, como lo había resuelto en el año 2.020 durante la tramitación de la causa penal, organización que en definitiva implicó no trasladar de ciudad para el cumplimiento de tareas a ninguno de los involucrados.

Tampoco brindó fundamentos atendibles de por qué se dispuso la modificaciones de las condiciones laborales en forma particular de Vicens, sin ver la posibilidad de afectar las condiciones laborales de Jorge Fernández.

En este contexto, tal como lo señaló el testigo Gudiño Acevedo en su declaración, las modificaciones de las condiciones laborales de la actora parecieron más un castigo que una forma de proteger y de generar distancia entre personas en conflicto.

En mérito a todo lo expuesto, concluyo en que el cambio de condiciones laborales de la actora resultó contrario a las disposiciones del art. 66 LCT, ya que el empleador tiene vedado introducir modificaciones que importen un ejercicio irrazonable de las facultades de dirección y organización de la empresa, alterando modalidades esenciales del contrato, como lo son las funciones propias de la categoría laboral de la trabajadora y modalidad de prestación de tareas, a lo que se agrega el cambio de lugar de trabajo que implicaba un perjuicio y la omisión de haber evaluado la posibilidad de volver al régimen horario anterior que se observó durante la tramitación de la causa penal. De modo que la empleadora incurrió en un ejercicio abusivo del *ius variandi*, lo que configura en el presente caso injuria grave impeditiva de la continuidad del vínculo, y por lo tanto, torna procedente las indemnizaciones por despido incausado reclamadas en autos.

B). RUBROS RECLAMADOS. Corresponde la **indemnización del art. 245 LCT**, con una antigüedad de 35 periodos (34 años y más de 3 meses) y MRNH de \$ 87.080,39 (monto considerado en la demanda y que se corresponde con el recibo de haberes de febrero/2.022). En consecuencia la indemnización por antigüedad asciende a **\$ 3.047.813,65**.

Procede asimismo el preaviso (2 periodos), integración más del despido y Sac sobre cada uno de estos rubros, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 231, 232, y 233 de la LCT.

Corresponde analizar la **liquidación final** de la actora, teniendo en cuenta que en el mes de marzo 2.022, del recibo surge que solamente se liquidó a favor de la trabajadora la suma de \$ 1.367,70, más la indemnización sustitutiva de vacaciones no gozadas.

Teniendo en cuenta que la actora se puso a disposición para trabajar (art. 103 LCT) y que el empleador impuso abusivamente la modificación

de las condiciones laborales, corresponden los días caídos del mes de marzo hasta el despido indirecto, ello es 22 días, por la suma de \$ 60.434,83, considerando justamente los valores liquidados en el recibo de ese mes. De modo que detrayendo la suma de \$ 1.367,70, se encuentra pendiente de pago la suma de **\$ 59.067,83**.

Asimismo corresponde liquidar el Sac proporcional (81 días del año 2.022) por la suma de **\$ 18.898,11**.

Duplicación DNU 34/19: El mismo establece la duplicidad de la indemnización por despido, siendo el objetivo buscado mediante dicha norma, dar especial protección a las fuentes laborales en épocas especiales de emergencia, ponderando una situación de mayor gravedad y desamparo cual es el desempleo.

En razón de haber operado el despido en el periodo de vigencia de dicha norma (despido 22-03-2.022) (vigente desde el 13 de diciembre 2019, y prorrogada por sendos decretos, corresponde el incremento indemnizatorio reclamado.

El Decreto n° 886/21 amplía hasta el 30-06-2.022 la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 y ampliada por sus similares Nros. 528/20, 961/20 y 39/21.

El decreto establece en su art. 2° que en el caso de despido sin causa durante su vigencia, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a percibir, además de la indemnización correspondiente de conformidad con la legislación aplicable, un incremento equivalente al 50 % a partir del 1° de marzo de 2022 y hasta el 30 de abril de 2022; debiendo a tales fines computarse todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (art. 3°). Por su parte el Decreto 886/21 establece que el incremento no podrá exceder la suma de **\$ 500.000**, valor que corresponde a la trabajadora, de conformidad con lo peticionado.

Con respecto al **incremento indemnizatorio previsto por el art. 2 de la Ley 25.323**, cabe destacar, que su finalidad tiene por objeto 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), no dejándole otro camino al trabajador que iniciar acciones judiciales para obtener su cobro.

Tal como dijéramos en autos "Romero Angela Elizabeth c/Canil Nélica Haydée s/reclamo" (Expte.nº R-2RO-221-L2013), para que este recargo adicional sea procedente, la norma exige que el trabajador intime en forma fehaciente al pago de las indemnizaciones por despido.

Es "un recargo o agravamiento indemnizatorio que no se identifica ni sigue automáticamente la suerte de aquella, ya que lo contrario significaría consagrar una modificación de la tarifa legal del despido, que no ha sido la intención del legislador", como lo entendiera el STJRN en fallo "Tellez" -24-8-13-.

En el presente caso, luego de producida la extinción de la relación laboral el 22-03-2022, la actora intimó a la empleadora por telegramas de fecha 26-04-2022 el pago de la liquidación final e indemnizaciones por despido, preaviso e integración mes de despido, por lo que dio cumplimiento con el recaudo legal al que aludí, correspondiendo por lo tanto, hacer lugar a este incremento indemnizatorio.

Con relación a la indemnización establecida por el art. 80 de la L.C.T., cabe destacar, que conforme lo establece el art. 80 LCT, el empleador tiene la obligación de entregar a la trabajadora el certificado de trabajo con las indicaciones que prevé el 2do párrafo del mismo artículo, cuando se extinguiere por cualquier causa el contrato de trabajo. La norma sanciona al empleador incumplidor con una indemnización en favor de la trabajadora equivalente al triple de la mejor remuneración.

Para que la trabajadora sea acreedora de esta indemnización, debe intimar a su empleador la entrega del certificado de trabajo una vez transcurrido 30 días de la extinción del contrato de trabajo (D.146/01). En este caso, luego de extinguida la relación laboral (22-03-2022), Vicens mediante telegrama de fecha 26-04-2022 intimó a la empleadora la entrega del certificado de servicios y de trabajo.

La empleadora no acreditó la entrega del certificado de trabajo debidamente intimado, de modo que corresponde hacer lugar a esta multa.

Finalmente, acreditada la falta de entrega de certificaciones laborales, corresponde hacer lugar al reclamo de la entrega del **Certificado de Trabajo y Certificación de Servicios, Remuneraciones y Cese**, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 80 de la LCT y 12 inc. g de la Ley 24.241, respectivamente.

C). LIQUIDACIÓN: Se practica la planilla al 30-11-2025, habiéndose aplicado los intereses de acuerdo a la tasa que determina la doctrina del STJ en el caso "Machin", los cuales se seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

-Indemnización por antigüedad (35).....\$	3.047.813,65
-Preaviso (2).....\$	174.160,78
-SAC sobre preaviso.....\$	14.507,59
-Integración mes despido (9 días)	\$ 25.281,40
-Sal. diciembre	\$ 2.105,94
-SAC prop.....\$	18.898,11
- Días caídos marzo/22	\$ 59.067,83
-Decreto 34/2019.....\$	500.000,00
- Incr. indemniz.. art. 2 L. 25.323	\$ 1.623.627,91
- Art. 80 LCT	\$ 261.241,17
Subtotal.....\$	5.726.704,38
-Intereses del 29-03-22 al 31-01-26.....\$	<u>24.454.659,80</u>
-TOTAL	\$ 30.181.364,18

Las costas se imponen a la demandada en calidad de vencida, por estricta aplicación del principio objetivo de la derrota (art. 31 Ley Procedimiento Laboral de la provincia de Río Negro n° 5631).

Tal mi voto.

El **Dr. Victorio Nicolás Gerometta**, adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

El **Dr. Juan Ambrosio Huenumilla**, dijo que atento la coincidencia de los dos primeros votantes, se abstiene de emitir su voto, conforme lo dispuesto en el art. 55 inc. 6 de la LPA 5.631.

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD, por MAYORIA RESUELVE:**

I. Hacer lugar a la demanda interpuesta por **MARIELA ELIZABETH VICENS** contra la **OBRA SOCIAL PARA LA ACTIVIDAD DOCENTE (O.S.P.L.A.D.)**, condenando a esta a pagar a la actora, en el plazo de diez días de notificada, la suma de **TREINTA MILLONES CIENTO OCHENTA Y UN MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO con DIECIOCHO CENTAVOS (\$ 30.181.364,18)** en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, Sac sobre preaviso, integración mes de despido y Sac sobre este rubro, Sac proporcional,

incremento indemnizatorio Decreto 34/19, art. 2 Ley 25.323 y art. 80 LCT, todo ello en virtud de los motivos expuestos y desarrollados en los considerandos, importe este que incluye intereses hasta el 31-01-2026 conforme calculadora de intereses Poder Judicial según precedente "Machin", ello sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta el efectivo pago.

II. Condenar a la demandada a hacer entrega a la actora, dentro de los SESENTA DÍAS de notificada y mediante su depósito en autos, los **CERTIFICADOS DE TRABAJO Y DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES** (que incluye el de cesación de servicios), bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de aplicar a pedido de la parte actora una pena conminatoria (astreintes).

III. Con costas a cargo del demandado, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales de las letradas de la actora, Dras. Leila Ariana Cataldi y Noé Macarena Ríos, en la suma de \$ 5.915.547 en conjunto (m.b.: \$ 30.181.364,18 x 14% + 40%) y los de la letrada de la demandada, Dra. Juliana Tamborini, en la suma de \$ 5.070.469 (m.b.: 30.181.364,18 x 12% + 40%) (arts. 6, 7, 8, 40 y cc. Ley de Aranceles). Asimismo, régulense honorarios de la perito psicóloga Shedden Cecilia Mariela, por la suma de \$1.509.068,20 (m.b.: 30.181.364,18 x 5%)

IV. Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos.-

V. Firme la presente, por Otil practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

VI. Regístrese, publíquese, notifíquese ministerio legis y por cédula al demandado rebelde (conf. art. 27 ley 5631), cúmplase con Ley 869.

Dr. Victorio Gerometta
Presidente

Dr. Nelson Walter Peña
Vocal

Dr. Juan Ambrosio Huennumilla
Vocal Subrogante

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, 02/02/2026

Ante mi: Dra. Lucía Meheuech

-Secretaria Cámara Primera-