Poder Judicial – Provincia de Santa Cruz

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Mineria

de la Segunda Circunscripción Judicial

TOMO: CVI **SENTENCIAS**

REGISTRO: 3217

FOLIO: 116/132

PROT. ELECT. A201 0465.261

En la ciudad de Caleta Olivia, Provincia de Santa Cruz a los 3 del mes de Agosto de 2026, se reúnen los integrantes de la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial para dictar sentencia en los autos: **"BAYON, LIDIA CRISTINA C/INTEGRACIÓN MÉDICA S.A. Y OTRO S/LABORAL COBRO DE PESOS"** Expte. N° 20.264 del año 2.021 que tramita en el Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y de Mineria Nro. 2 de ésta ciudad de Caleta Olivia, que ingresó en esta instancia bajo el N° 9132/2.025. A estos fines se estableció el siguiente orden de estudio: Horacio M. Fernández; Griselda I. Bard y Humberto E. Monelos para responder a las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Es justa la sentencia recurrida? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN el Dr. Horacio Fernández dijo:

I.- Que mediante PE 310485-2.021 se presenta el Dr. Paulo Schmidt en calidad de apoderado de la Sra. Lidia Cristina Bayon y promueve demanda laboral por cobro de pesos en contra de Integración Médica S.A. y de José Luis Zilberberg en su calidad de Presidente y Administrador de la sociedad demandada. Reclama diferencias salariales devengadas a partir de Mayo/2.019 a Noviembre/2.019 conforme a la función de administrativa de primera CCT 122/75, horas suplementarias, haberes mes de octubre/19, preaviso, integración mes de despido, indemnización por antigüedad, SAC S/dichos rubros, indemnización art. 1 y 2 Ley 25.323 e indemnización art. 80 de la LCT por la suma de Pesos Dos Millones Setecientos Diez Mil Doscientos Nueve con 20/100 ($ 2.710.209,20) o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse en la causa, con más los intereses adeudados desde cada suma es debida

haciendo aplicación de la tasa activa del Banco Nación Argentina y hasta su efectivo pago con costas. Asimismo, solicita se condene a la demandada Integración Médica S.A. a rectificar y hacer entrega en el plazo fijado en la sentencia del certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones por el tiempo de prestación de servicios (15/01/2.008 al 7/11/2.019) categoría efectivamente cumplida y sueldo convencional correspondiente.

Al relatar los hechos expresa que comenzó a trabajar para la demandada que giraba bajo la denominación social Cruz del Sur S.A. con fecha 15 de enero de 2.008 cumpliendo funciones de administrativa teniendo asignada la tarea de recepcionista del sector resonancia magnética e imágenes que estaba a cargo del Lic. Cardozo y que su jornada se extendía de Lunes a Sábados de 8hs a 12hs y de 16hs a 20hs, encontrándose encuadrada en el CCT 122/75. Destaca que el presidente de Cruz del Sur S.A era el Sr. José Luis Zilberberg, el que luego también resultaría presidente de la continuadora Integración Médica S.A. Dice después que si bien se le reconoce la antigüedad a su representada, la fecha de ingreso indicada en los recibos de haberes no es la real, configurándose una registración irregular que fue objeto de reclamo a los fines de que se rectifique la fecha, esto es el 15/01/2.008 y no 1/6/2.008, y que jamás tuvo respuesta favorable resultando evidente la mala fe y actuar contrario a derecho lo que determino una difícil relación laboral con constantes malostratos, es decir, situaciones de mobbing y violencia laboral.

Señala también que a los pocos meses de su ingreso comenzó a desempeñar funciones de administrativa de primera y no de recepcionista ya que tenía trato directo con el Sr. Zilberberg y que por el cúmulo de tareas su jornada laboral era de 10 horas diarias, la que iba de Lunes a Viernes de 7:30 hs. a 18 horas y sábados de 8 hs. a 14 hs. Expresa que por las presiones sufridas y los sucesivos hechos de violencia a la cual se encontró sometida durante varios años terminó con un cuadro de estrés laboral con prescripción de reposo y la necesidad de pedir licencia por el art. 208 LCT.

Manifiesta que a la recarga horaria, al exceso de trabajo y a la constante presión laboral sufrida por su empleadora, se le debe agregar los episodios de maltrato psicológico y de género de parte del Sr. José Luis Zilberberg, lo que se volvió habitual y

conseutudinario sin que la actora pudiera darse cuenta de la realidad laboral ante la que se encontraba hasta el día 27 de junio de 2.019, en el que, siendo las 11:30 hs. aproximadamente y en momentos en que estaba trabajando en la administración, fue increpada por el codemandado administrador de la firma demandada quien comenzó a maltratarla modal y verbalmente profiriendo gritos y expresiones inapropiadas que desembocó en una descompensación que derivo en la necesidad de requerir asistencia médica por parte del Dr. Gustavo Benitez Velazquez por presentar un cuadro de hipertensión arterial con palpitaciones, crisis de ansiedad y estrés con pedido de estudios complementarios y luego requiriendo abordaje psicológico. Agrega que se le prescribió reposo laboral y que su pareja Facundo Turano presentó el certificado el día 28 de Junio de 2.019 que fue recepcionado por Andrea Gonzalez que se negó a firmar la copia y la constancia de recepción.

Relata los términos de la comunicación epistolar que hubo entre las partes y concluye que la demandada ha incumplido reiteradamente sus obligaciones labores desde el inicio de la relación laboral ya que incurrió en una registración irregular, que fue errónea la categoría indicada en los recibos, que no abono debidamente las horas trabajadas y que desde que la actora se encontró de licencia por enfermedad no se le abonaron en tiempo y forma los haberes devengados, lo que constituyeron incumplimientos graves que configuraron injuria laboral que impidió la prosecución del vínculo.

Al fundar la responsabilidad solidaria y la extensión de la condena al codemandado en su calidad de Presidente y Administrador de la firma Integración Médica S.A. dice que éste era el que se encargaba de contratar al personal y quien daba las órdenes, las pautas de organización en la clínica y quien tenía pleno conocimiento de la registración irregular de la actora y del no pago de horas suplementarias, incurriendo por ello en un fraude laboral. Argumenta que su mandante no solo no se encontraba registrada sino que luego fue sujeto de violencia verbal y de género por parte del codemandado, lo cual derivo a que se encuentre bajo licencia por enfermedad con nexo causal en las condiciones de trabajo a la que fue sometida a lo que se debe sumar la falta de pago de sus haberes en tiempo y forma determinando el despido

indirecto con justa causa y motivado en incumplimientos laborales de la demandada.

Practica liquidación provisoria, ofrece prueba y hace su peticiona final.

II.- Que por PE 433771-2022 se presentan los Dres. Christian Karanicolas y Ana Carolina Zilberberg en representación de Integración Médica S.A. y contestan demanda. Formulan una negativa particular de hechos y desconocen documental.

Al relatar los hechos dicen que la actora se desempeñó en relación de dependencia de Integración Médica S.A desde el 1 de Junio de 2.010 hasta el 7 de Noviembre de 2.019 desempeñando funciones de recepcionista. Señala que Integración Médica S.A. como cesionaria del contrato de trabajo de la actora reconoció en sus registros laborales la relación existente con Clínica Cruz del Sur S.A. por el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2.008 hasta el 31 de mayo de 2.010 y que la relación se desarrolló en forma normal hasta el 7 de Noviembre de 2.019 que la actora resolvió rescindir el contrato en los términos del art. 242 de la LCT. Invoca en ese sentido la improcedencia de la causal de despido alegando que la actora nunca denunció incumplimiento alguno en cuanto a su fecha de ingreso, categoría, jornada de trabajo, condiciones laborales y/o cualquier otro aspecto hasta el 3 de julio de 2.019 en el que comenzó con la reclamación.

Según su postura no hay injuria que justifique el despido y que se ha violado el principio de conservación del contrato. Luego se explaya en torno a la improcedencia de la indemnización del art. 80 de la LCT y de las indemnizaciones agravadas de los arts. 1 y 2 de la ley 25.323.

Impugna la liquidación, funda en derecho, ofrece prueba, hace reserva del caso federal y hace su petición final.

III.- Que por PE 433789-2022 se presentan los mismos letrados e invocando la representación del Sr. José Luis Zilberberg, oponen la excepción de falta de legitimación pasiva.

Sobre este aspecto, expresan primero que hay ausencia de fundamento valorativo ya que la actora no demando la correcta registración de la relación laboral a Cruz del Sur S.A. ni a su mandante a título personal ya que todas las epistolares fueron dirigidas a Integración Médica S.A. y a nadie más. Dicen que su mandante tomó conocimiento de la pretensión al momento de la

contestación de la demanda y que por otra parte hay ausencia de atribución de responsabilidad ya que la actora asienta el caso con fundamento normativo indistinto invocando la extensión de responsabilidad previsto en el art. 54 de la LSC y la extensión de responsabilidad para los administradores según el art. 59 y 274 de la misma ley.

Luego cita y reproduce jurisprudencia que según entiende avala su postura en cuanto a que la firma de recibos y documentación laboral, es insuficiente como criterio de atribución de responsabilidad. Después indica que la irregularidad registral denunciada es insuficiente para el fin perseguido.

Contesta la demanda, formula una negativa particular de hechos, relata los hechos en iguales términos que lo hace Integración Médica S.A e invoca la improcedencia de la indemnización del art. 80 de la LCT y art. 1 y 2 de la ley 25.323.

Impugna liquidación, ofrece prueba, hace reserva del caso federal y hace su petición final.

IV.- Por PE 1957925-2025 se dicta sentencia definitiva mediante la cual se resuelve: 1) Admitir la excepción de falta de legitimación pasiva articulada por la codemandada; 2) Admitir parcialmente la demanda promovida por la Sra. Lidia Bayón en contra de Integración Médica S.A. con concepto de diferencias salariales (periodo mayo a noviembre de 2.019) por recategorización dentro del CCT N° 122/75 (A.T.S.A.) categoría administrativa de segunda art. 30 b, diferencias salariales y su incidencia en rubros de la liquidación final (SAC proporcional año 2.019 y vacaciones no gozadas año 2.019), indemnización por antigüedad art. 245 LCT (fecha de ingreso 1/6/2.008), omisión de preaviso, integración mes de despido y SAC sobre integración mes de despido; 3) Rechazar parcialmente la demanda en concepto de: haberes periodo octubre 2.019, diferencias salariales periodo mayo a noviembre de 2.019 por dos horas suplementarias, SAC S/Omisión de Preaviso, SAC sobre indemnización por antigüedad art. 245 LCT; arts. 1 y 2 ley 25.323 y multa art. 80 LCT. 4) Intimar a la empleadora Integración Médica S.A. dentro de los 10 de notificada y firme la sentencia a que proceda a rectificar las declaraciones efectuadas correspondientes a los datos de la relación laboral a fin de posibilitar a la trabajadora obtener la documentación pertinente a través del sitio web oficial www.arca.gob.ar, ingresando con clave fiscal al

servicio "Simplificación Registral" opción "Certificación de Servicios"; 5) Hacer saber a la demandada y su presidente José Luis Zilberberg que deberá asistir obligatoriamente y en forma permanente a programas reflexivos, educativos, terapéuticos en materia de perspectiva de género y comprensivos de derechos humanos a fin de hacer realidad los mandatos constitucionales tendientes a la modificación de conductas violentas, con la finalidad de instruirse e instruir a su personal directivo y acreditar la participación efectiva a esas capacitaciones y el personal comprendido ante los organismos Públicos o Privados, Nacionales o Provinciales, en el plazo de 60 días desde la notificación de la sentencia bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de la aplicación de astreintes a favor de la actora y de poner el hecho a conocimiento del juez con competencia en materia penal (art. 804 CCCN y art. 239 CP). Asimismo, deberá elaborar un protocolo interno de buenas prácticas a fin de regir conductas de convivencia; 6) Diferir la regulación de honorarios profesionales y determinar la tasa de justicia hasta tanto obre liquidación aprobada y firme.

V.- Disconforme con lo resuelto la parte actora mediante PE 1976502-2025 interpone Recurso de Apelación y expresa agravios.

Previo a desarrollar las quejas que expone en contra de la sentencia de grado formula una serie de consideraciones preliminares en las que destaca que la fecha de ingreso a trabajar en favor de la demandada, la que giraba bajo la denominación social Cruz del Sur S.A., fue el 15 de enero de 2.008 - acreditado con las declaraciones testimoniales - y que cumplía funciones de administrativa como recepcionista con una jornada laboral de Lunes a Sábados de 8hs. a 12hs. y de 16hs. a 20hs., encontrándose encuadrada en el Convenio Colectivo de Trabajo 122/75 ATSA (Asociación de Trabajadores de la Salud).

Señala que durante el año 2.010 la firma Cruz del Sur S.A. comenzó a girar bajo la denominación social Integración Médica S.A. resultando su presidente también José Luis Zilberbeg, reconociéndole la antigüedad, no obstante no consignarse la fecha real de ingreso en los recibos.

Expresa que a los pocos meses de ocurrido su ingreso laboral comenzó a desempeñar tareas de administrativa de primera y no recepcionista como surge de los recibos de haberes agregados, describiendo el tipo de tareas laborales que desarrollaba y la

jornada que cumplía con la realización de horas suplementarias, destacando la irregularidad registral en la que se encontraba hasta el despido indirecto de la actora.

Resalta luego, que éstas irregularidades además de ser conocidas por el codemandado José Luis Zilberberg, eran de su exclusiva responsabilidad en su calidad de Presidente y Administrador de Integración Médica S.A continuadora de la Clínica Cruz del Sur, ya que era quien tomaba todas las decisiones respecto del personal, daba las instrucciones, contrataba al personal y firmaba la documentación laboral, lo que justifica la solidaridad en los términos del art. 59, 157 y cctes. de la LSC, por cuanto ello implicaba la evasión de aportes y contribuciones además de la violación a derechos laborales.

Por último expresa que el punto de inflexión y que determinó la extinción de la relación laboral además de los incumplimientos en la registración laboral, fueron los constantes y permanente hechos de violencia laboral sufridos por la Sra. Bayon de parte del Sr. José Luis Zilberberg, siendo el último suceso el ocurrido el día 27 de junio de 2.019 que obligó a la actora a retirarse del lugar de trabajo debido a una grave descompensación y crisis emocional por lo que debió ser atendida por el Dr. Benitez y el Lic. en Psicología Ramirez quienes prescribieron reposo laboral, lo que fue comunicado a su empleadora pese a su negativa a recepcionarle el certificado médico para luego en una clara actitud malidecente, intimarla a presentarse a trabajar no obstante encontrarse amparada por el art. 208 de la LCT.

Luego de formular tales consideraciones preliminares, expresa los agravios que le causa la sentencia de grado.

En el primero de ellos, se agravia porque se admite la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por el codemandado José Luis Zilberberg. Al fundamentar su postura reitera los argumentos expuestos relativos a las funciones que desempeñaba el nombrado y razona que cualquier irregularidad laboral vinculada a la fecha de ingreso, tareas cumplidas, jornada y horario etc. era de su responsabilidad, expresando luego que a través de la firma societaria se evadía el pago de aportes y contribuciones como consecuencia de una registración irregular y la incorrecta liquidación de los haberes, a lo que se suma la situación de violencia, lo que importa una violación al orden público laboral y

por ende de obligaciones laborales, causando además daños a la actora que justifican la responsabilidad solidaria. Agrega que contrariamente a lo que concluye el Juez de Primera Instancia al admitir la defensa opuesta, la responsabilidad del Sr. Zilberberg en su calidad de administrador de la firma Cruz del Sur S.A. y luego de presidente de la sociedad continuadora demandada, deviene inescindible, ya que de otra manera se estaría convalidando la infracción a las normas laborales y del orden público laboral con solo escudarse en la personalidad jurídica de la firma Integración Médica SA la que es manejada, dirigida y administrada por el nombrado, destacando que es contradictorio que por un lado se tenga por acreditada la violación al orden público laboral y luego admita la excepción de falta de legitimación del Sr. Zilberberg quien era el responsable real y verdadero de todos los incumplimientos laborales de manera consciente y deliberada.

Alude al mobbing laboral sufrido por la actora y puntualmente al hecho ocurrido el día 27 de junio de 2.019 sosteniendo que el juez de grado entiende que el mismo no fue acreditado cuando la violencia ejercida ha sido debidamente probada con el testimonio de la Sra. Bringas y además con los certificados médicos extendidos por el Dr. Benitez y el Lic. Bartolomé Ramirez quienes reconocieron tal documental y fueron contestes en atestiguar que atendieron a la actora y en el caso del Dr. Ramirez señalo que presentaba un cuadro reactivo, sistémico y depresivo y que su problema era laboral.

Solicita el apelante con base en tales fundamentos, se revoque el punto 1) de la sentencia en crisis y se haga lugar a la responsabilidad solidaria condenando solidariamente al Sr. José Luis Zilberberg al pago de los créditos reclamados en la demanda, intereses y costas.

En el segundo agravio la queja recae en la irregularidad registral invocada. Argumenta en este sentido que ingreso a prestar servicios primero para Cruz del Sur SA y luego para su continuadora Integración Médica S.A. en fecha 15 de enero de 2.008, primero como recepcionista y luego como administradora de primera toda vez que tenía trato directo con el codemandado José Luis Zilberberg en su calidad de Presidente y Administrador de Clínica Cruz del Sur realizando tareas de facturación, liquidación de las obras sociales, atención y procesamiento de datos de los pacientes etc.

Expresa que el Juez de la instancia anterior a la hora de

analizar la prueba fue arbitrario, parcializado, sesgado e incongruente.

Luego analiza la prueba producida, particularmente la prueba testimonial y pericial caligráfica y concluye en que la sentencia en crisis carece de debido y suficiente fundamento. Lo entiende así por cuanto no se explica como en la resolución se tiene presente la fecha real de ingreso de la actora a partir de los testimonios brindados y luego concluye de manera arbitraria y contraria a derecho que ello no es importante y que carece de sentido aplicar la norma en favor de la declarante, avasallando los derechos protectorios que amparan a la actora de autos. Conforme a esos fundamentos e invocando que la demandada quedo confesa, solicita se reconozca como fecha de inicio de la relación laboral el 15 de enero de 2.008.

Sostiene después que otra arista de éste agravio se corresponde con el erróneo encuadramiento convencional, toda vez que si bien se encontraba encuadrada en el CCT 122/75 se discrepa en torno a la categoría asignada a la actora en la primera instancia, esto es Administrativa de Segunda.

Sostiene también en el mismo agravio, que la propia sentencia reconoce la jornada de Lunes a Sábados de 8hs a 12hs y de 16hs a 20hs y que por ende la empleadora debió abonar cuatro (4) horas suplementarias lo que debió ser reconocido en la sentencia. Manifiesta que es inadmisible que el Sentenciante pretenda poner en cabeza de la actora el deber de acompañar los registros de asistencia cuando ello en todo caso debió ser acompañado por la demandada, repasando nuevamente la prueba testimonial y achacándole al juez de grado falta de apreciación lógica de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

En el tercer agravio se queja porque sostiene que el juez rechazo eL rubro SAC S/Omisión de Preaviso, SAC S/Integración mes de despido y SAC S/Indemnización por antigüedad, desconociendo el criterio reiterado de ésta Excma. Cámara de Apelaciones y que fuera sentado entre otros, en la sentencia de fecha 13 de septiembre de 2.019 dictada en los autos "CRUZ, ARMANDO JOSE C/MEPRISA Y OTROS S/LABORAL" Expte. 15.894 Nro. de Cámara 7389. Señala que luego el criterio fue ratificado en los autos "NIEVA, FERNANDO ARIEL C/GE OIL PRODUCTS SERVICES ARGENTINA SA S/DEMANDA LABORAL" Expte. 16.637/15 Nro. de Cámara 7419.



Se queja en el cuarto agravio por el rechazo de las indemnizaciones de los arts. 1 y 2 de la ley 25.323 y art. 80 de la LCT. Expresa que el fundamento del juez de grado para sostener el rechazo, esto es, que la multas se encuentran derogadas por la entrada en vigencia de la ley 27.742, es inadmisible y contraria a derecho al intentar aplicar de manera retroactiva una ley que entró en vigencia el 9 de julio de 2.024 cuando la relación laboral se mantuvo desde el 15/1/2.008 al 7 de noviembre de 2.019.

VI.- Los agravios de la parte actora reciben réplica de la demandada Integración Médica S.A mediante PE 1993399-2025.

VII.- La parte demandada "Integración Médica S.A." y codemandada José Luis Zilberberg, por medio de sus apoderados, también recurren la sentencia y expresan agravios mediante el memorial acompañado por PE 1974111-2025.

En su primer agravio, se quejan por entender que el juez de grado, violando el principio de congruencia, haya avanzado y condenado sobre un supuesto legal que no fue invocado en el escrito de demanda y sobre el cual, los demandados no se expidieron ni ejercieron su derecho de defensa. Dicen en ese sentido que la actora no reclamo indemnización por daño moral en perjuicio de la demandada y/o codemandada por el supuesto acoso laboral y que mucho menos solicito la imposición de una obligación de hacer consistentes en capacitaciones, programas con perspectiva de género o derechos humanos o la elaboración de un protocolo interino de buenas prácticas. Razona entonces que si nada de ello fue introducido como objeto de la pretensión no podía ser materia de decisión judicial so pena de vulnerar el principio de congruencia y el derecho de defensa en juicio de los demandados. Afirman por ello que la sentencia apelada incurre en exceso jurisdiccional al condenar a sus representados a las realización de cursos de capacitación en género y derechos humanos y a la implementación de protocolos internos de parte de la demandada, cuando tales pretensiones jamás fueron formuladas.

Agregan que lo más grave es que la propia sentencia reconoce que el hecho invocado no fue acreditado y que de las constancias de la causa se desprende la inconsistencia para tener por demostrado que la actora hubiera sido pasible de un trato discriminatorio.

Concluyen diciendo que al no haber existido alegación de acoso laboral como causal del despido, petición de reparación por daño

moral y solicitud de realización de cursos de capacitación o de implementación de un protocolo de buenas prácticas, la condena dictada resulta arbitraria y extra petita por lo que debe ser revocada.

En el segundo agravio, se quejan porque la sentencia de grado, admite la excepción de falta de legitimación pasiva del Sr. José Luis y no obstante de manera contradictoria se lo condena a asistir obligatoriamente y en forma permanente a programas reflexivos, educativos y terapéuticos en materia de perspectiva de género, bajo apercibimiento de astreintes y denuncia penal. Expresan que la contradicción es un vicio grave que invalida la sentencia porque desvincula a su mandante del proceso pero simultáneamente lo compele a cumplir una obligación accesoria de carácter sancionatoria, solicitando por esos argumentos se revoque la sentencia.

Como tercer agravio invocan que la resolución adolece de una contradicción en la valoración de la prueba. Señalan en esa dirección que si bien la resolución reconoce que no se acreditó el episodio puntual del 27/6/2.019 ni que se demostró trato discriminatorio ni acoso laboral directo hacia la accionada ni que que haya sido sobrecargada selectivamente de mucho trabajo, el juez, pese a estas conclusiones, sostuvo igualmente que se habría probado la existencia de un ambiente hostil y de maltratos hacia la actora y sobre esa base construye una condena inédita hacia las codemandadas como lo es la obligación de capacitación ya referida, constituyendo ello un supuesto de arbitrariedad. Luego vuelven a invocar que la actora jamás articuló una pretensión indemnizatoria por daño moral derivado de supuestas conductas de acoso laboral, limitándose a rubros salariales e indemnizatorios típicos a la vez que tampoco reclamó la imposición de medidas correctivas vulnerando el principio de congruencia.

Repasan la prueba testimonial y dicen que en los casos adonde se debate hostigamiento u acoso laboral el factor principal a acreditar es el subjetivo, es decir, la intención de afectar la dignidad y la salud psicofísica para disminuir a la víctima y que los testigos nada han aportado respecto a que hubiera continuidad en el tiempo o persecución personal y/o persistencia de conducta lesiva que hubiera estado directamente direccionada en perjuicio de la actora. Expresan que las conductas descriptas por la actora no

configuraron conductas ilícitas y que por tales razones piden se revoque la sentencia.

En el cuarto agravio se queja porque se lo condena a José Luis Zilberberg a asistir en forma obligatoria y permanente a las capacitaciones y programas ya aludidos. Dicen que esa condena es insostenible porque es indeterminada en violación a los arts. 724 y 725 del CCYC y que al imponer una sanción indefinida y colectiva es desproporcionada y falta de razonabilidad. Señalan que además hubo exceso jurisdiccional y que son improcedentes los astreintes y la amenaza de denuncia penal.

VIII.- Que expuestos los términos de las posturas asumidas por cada una de las partes, corresponde entonces comenzar por el tratamiento del primer agravio formulado por la actora mediante el cual se queja de la decisión de grado de admitir la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por el codemandado José Luis Zilberberg. Recordemos que esa parte persigue el reconocimiento de responsabilidad solidaria del nombrado por los créditos laborales reclamados a "Integración Médica S.A" apoyado en las irregularidades laborales en las que habría incurrido ejerciendo su presidencia y en el mobbing laboral que habría sufrido aquella.

Así las cosas, destaco primero que en la sentencia en crisis, se ha tenido por probada la falta de pago de haberes en tiempo y forma y la ausencia de registración laboral conforme a los datos de la relación que fueron acreditados, lo que dio lugar a tener por justificado el despido indirecto y reconocer los rubros derivados de la extinción en esos términos. Es decir, en la instancia anterior se han constatado incumplimientos a la legislación laboral por parte de la demandada Integración Médica S.A. no obstante desestimar las restantes irregularidades que invoca el quejoso y que son objeto de los otros agravios que promueve y que serán tratados posteriormente.

Remarco ello, ya que la cuestión a analizar, se centra en la actuación personal que tuvo el presidente de la persona jurídica designada, pues, como dije, el apelante le achaca responsabilidad solidaria por tales incumplimientos sosteniendo que incurría en irregularidades laborales de manera consciente y deliberada.

En este sentido se debe tener en cuenta que el Sr. José Luis Zilberberg, era quien tomaba de manera personal las decisiones inherentes a la administración de sus empleados, por lo que

lógicamente las inobservancias a la legislación laboral de la persona jurídica advertidas en la instancia anterior más las que se abordaran en la presente, involucran su desempeño en el cargo.

Y en el caso, como dije antes, además de los incumplimientos aludidos se le imputa también haber ejercido violencia laboral hacia la trabajadora demandante, la que, en razón de su naturaleza y por tratarse de hechos de carácter propios, de acreditarse, impactarán sobre su responsabilidad personal. Es así que se señala en agravios que el codemandado es el real y verdadero responsable tanto de las condiciones laborales irregulares como de los episodios de violencia sufridos por la misma, puntualmente el que habría ocurrido el día 27 de junio de 2.019 que no se tuvo por acreditado en la primera instancia. Indicó el quejoso sobre ese hecho que en ningún momento la actora se retiró de su lugar de trabajo de manera voluntaria sino que fue producto del maltrato y la violencia verbal y de género evidenciada ese mismo día por el propio codemandado que le provocó una descompensación orgánica y emocional que determino la necesidad de ser asistida médicamente, lo que fue acreditado, según entiende con los testimonios de Soledad Bringas, Claudio Cardozo, Facundo Turano, Gustavo Benitez y Bertolomé Ramirez.

Revisada la prueba, en particular la documental agregada, se observa que la extinción del vínculo laboral estuvo contextualizado por un profuso intercambio epistolar entre las partes. Esa comunicación tuvo inicio con la misiva Nro. 853256490 remitida por la empleadora Integración Médica S.A. intimando a la actora a que se reintegre a sus labores bajo apercibimiento de despedirla por abandono de trabajo. Se le imputa de manera concreta que el día 27 de junio de 2.019 siendo aproximadamente las 11 hs. de la mañana se retiró de su puesto de trabajo sin causa justificada.

Dicha intimación fue replicada mediante telegrama de fecha 3 de Julio de 2.019 a través del cual, la trabajadora reclamante, niega y rechaza que se haya retirado sin causa justificada invocando que el día en cuestión siendo las 11 y 30 hs. aproximadamente en circunstancias que se encontraba en la administración el Sr. José Luis Zilberberg, presidente de Integración Médica S.A., comenzó a increparla, maltratarla modal y verbalmente, profiriéndole gritos y expresiones indebidas lo que constituyó un padecimiento reiterado de violencia laboral,

psicológica y de género, que le provocó un cuadro de descompensación que determinó la necesidad de ser atendida medicamente siendo examinada ese mismo día 27 de junio de 2.019 por el Dr. Gustavo Benitez Velazquez, quien le diagnostico crisis de hipertensión arterial con palpitaciones, crisis de ansiedad y estrés requiriendo estudios complementarios y abordaje psicológico con reposo laboral por diez (10) días. Invocó también que su conviviente, Facundo Turano, se presentó en la Clínica Cruz del Sur para acompañar el certificado médico y que la secretaria Andrea Gonzalez se negó a dejar constancia en la copia respectiva, lo que fue expuesto en la exposición policial Nro. 418/Primera/19 Letra V.

Luego de calificar de improcedente la intimación cursada por la empleadora y de afirmar que la relación laboral no fue debidamente inscripta por cuanto ingreso el día 15 de enero de 2.008 y se registró recién el 1 de junio de 2.008, intimó por ese medio y por el plazo de ley a Integración Médica S.A. a regularizar su situación laboral y registrar la misma según la fecha real de ingreso con funciones de recepcionista, facturación y administrativas (administrativo de primera CCT N° 122//75 ATSA), y horario de 7,30 a 18 hs. bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa. La intimó también por el término de 48 hs. a abonar las diferencias salariales debidas y conforme a la categoría correspondiente (administrativa de primera - no administrativa de tercera) y las horas suplementarias cumplidas (2 horas diarias) bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida.

A partir de allí, se entabló un extenso entrecruzamiento epistolar que derivó a que la actora en fecha 6 de noviembre de 2.019, invocando la falta de pago en tiempo y forma de sus haberes, más el incumplimiento a los reclamos laborales especificados, se considerara gravemente injuriada y despedida por la exclusiva culpa de los demandados.

En éste sentido, aprecio que sí bien el hecho de violencia laboral aludido en agravios no fue la causa del despido indirecto acaecido sino que fue invocado para justificar el retiro de la accionada de su lugar de trabajo y desestimar la intimación de la empleadora, si fue claramente parte de la plataforma fáctica que culminó con la extinción de la relación de trabajo.

En efecto, no obstante a que los créditos reclamados por la trabajadora se limitaron a las indemnizaciones y sanciones previstas en el ordenamiento laboral para los despidos sin causa sin pretender las propias del mobbing (daño psicológico y daño moral), cierto es que se alude a la situación de violencia como una violación más al orden público laboral por parte del codemandado.

Es así que en la primera instancia se tuvo por comprobado que la trabajadora se desempeñaba en un ambiente hostil y también la existencia de malos tratos hacia ella y hacia otros, lo que dio lugar a que se haya conminado a la demandada y al Sr. José Luis Zilberberg a asistir de manera obligatoria y en forma permanente a programas reflexivos, educativos, terapéuticos en materia de perspectiva de género y comprensivos de derechos humanos. Pero sin perjuicio de ello, se consideró que el suceso del día 27 de Junio de 2.019 no logró ser un hecho que haya sido acreditado específicamente.

Y voy aquí a disentir con la postura del juez de la instancia anterior, ya que según mi criterio, la prueba aportada es suficiente para tener por cierto éste hecho puntual.

Lo entiendo así ya que se ha probado con los certificados acompañados, que a partir de esa fecha la Sra. Bayón comienza con problemas de salud que demandaron atención profesional que fue provista por el Dr. Gustavo Benitez Velazquez, médico, y el Lic. Bartolomé Ramirez, psicólogo, quienes reconocieron esa documental y prestaron testimonio en autos obrantes a PE 1173671-2025. El primero de ellos, relato que atendió a la actora por un cuadro de ansiedad seguido de hipertensión con derivación al servicio de psicología y al ser preguntado si la atendió el día 27 de junio de 2.019 dijo que creía que sí pero que no recordaba bien. Conforme surge de tales certificados el profesional nombrado prescribió reposo laboral.

Se contó asimismo con el testimonio del Dr. Bartolomé Ramirez, quien además de reconocer la documental referida (certificados) dijo que la Sra. Bayón fue atendida por una sintomatología reactiva consistente en un cuadro depresivo por una situación de salud ocupacional. Señalo en ese sentido que la situación laboral que aquella estaba viviendo era de tensión y conflictividad que le genero el cuadro depresivo constatado. Agregó que esa

sintomatología se mantuvo durante el tratamiento que implemento (psicoterapia) y que prescribió reposo laboral.

A su turno el conviviente de la actora, Sr. Turano, dijo que la Sra. Bayón estuvo de reposo por el maltrato que recibía de parte del Sr. Zilberberg, lo que le trajo problemas de salud y un daño psicológico. Señalo que llevo un certificado médico a la clínica y luego hizo una exposición policial que se encuentra acompañada a la causa de fecha 28 de junio de 2.019.

Las circunstancias aludidas fueron reforzadas con el testimonio de la Sra. Bringas, la que dijo que el Sr. Zilberberg maltrataba a la Sra. Bayón y a la mayoría del personal y que el maltrato era a nivel emocional y psicológico.

La prueba así repasada como dije antes, alcanza para tener por acreditado el suceso en cuestión, máxime cuando en el caso, por la propia naturaleza de lo denunciado, debemos ser más flexible en el análisis de la prueba. Se ha dicho sobre éste aspecto que *"Procesalmente deberá tenerse en cuenta la existencia de indicios que puedan conducir a los hechos o al hecho que hay que acreditar, tener presente que los indicios son indicadores o conductores que en el marco de pequeñas acciones guían a los hechos sometidos a prueba" "Amén de la prueba testimonial, es muy importante que el afectado por el acoso psicológico laboral, cuente con certificados médicos (psiquiátricos) y certificados psicológicos que acrediten sus males. Y es además muy importante que el experto haga saber en su certificado cual es la procedencia de los males padecidos. A tenor de lo anterior, resultó convincente a la justicia las siguientes pruebas: "…cabe expresar que las dolencias denunciadas por la actora y por la cual reclama indemnización en esta causa son ampliamente descriptas y demostradas por el certificado médico acompañado a la causa. En efecto el médico tratante certifica un síndrome depresivo y sus consecuencias psicosomáticas, calificándolas como enfermedad accidente, consecuencia directa del estrés en el ámbito laboral sufrido por la actora"* de Mobbing - Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral - Tomás I. González Pondal - Editorial Hammurabi - pág. 68 y 70.

Dadas así las cosas y conforme se planteó la pretensión, el recurrente persigue como se señaló, que se reconozca en ésta instancia la legitimación del codemandado y que quede alcanzada su

responsabilidad solidaria respecto de los créditos laborales reclamados. Es decir, y en otras palabras, lo que quiere es que sea deudor directo de esos créditos perdiendo la protección que le otorga el escudo societario fundado en las irregularidades laborales destacadas y en la situación de maltrato que atribuye al presidente de la empleadora Integración Médica S.A., José Luis Zilberberg.

Que en éste contexto, teniendo entonces por acreditado el maltrato laboral que el nombrado ejercía hacia la actora, a lo que se suma los incumplimientos a obligaciones laborales que fueron reconocidos en la instancia anterior y los que se invocan ante la presente instancia, siendo que el codemandado era quien efectivamente llevaba adelante el manejo administrativo del personal en su calidad de Presidente del directorio de la persona jurídica demandada y por ende tomaba personalmente todas las decisiones sobre la relación laboral denunciada, considero que claramente no tuvo una conducta ajustada a derecho e incurrió, a mi modo de ver, en un mal desempeño que confronta con el comportamiento esperable de un buen hombre de negocios. Prueba de ello, es que la persona jurídica intimó a la actora a retomar tareas bajo apercibimiento de considerarla incursa en abandono de trabajo, cuando fue su propio presidente y codemandado quien protagonizo el suceso de violencia que provoco el desequilibrio emocional constatado, lo que demuestra la mala fe en su proceder.

Se debe tener presente que el nombrado como presidente de una persona jurídica que es, tiene facultades y deberes a las que debe ajustar su conducta, concretamente el deber de diligencia que le impone la obligación de generar y mantener un ambiente laboral sano, digno y libre de hostilidad.

Sobre éste aspecto, se debe tener presente que tal como se cita en la sentencia de grado, la jurisprudencia de nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación rechaza la extensión automática de responsabilidad solidaria a los presidentes y directores por las deudas u obligaciones de la persona jurídica defendiendo firmemente el principio de personalidad jurídica, sosteniendo en el precedente "Palomeque, Aldo René c/Benemeth S.A. y otro" del año 2.003 que el mero incumplimiento de obligaciones de la sociedad no da lugar automáticamente a la aplicación del art. 54 de la Ley General de Sociedades, sino que el uso de la persona jurídica debe haber

tenido como fin principal la frustración de derechos de terceros constituyendo un recurso simulado o fraudulento de los administradores.

Conforme con lo dicho interpreto que el quid de la cuestión está dado aquí, en que la persona jurídica protegía a su presidente de toda responsabilidad por las consecuencias legales y económicas que derivan del incumplimiento a obligaciones laborales y de un ambiente de trabajo hostil y de maltrato como el que aquel generaba y que se ha acreditado tanto en ésta instancia como en la anterior, pues, ese proceder ha configurado un claro abuso de poder que ha dañado la dignidad de la accionante al ser receptora de un comportamiento contrario a los deberes de un buen administrador y hombre de negocio hostigando a una dependiente en clara inobservancia del deber de obrar de buena fe y de los estándares elementales de trato digno.

Sabido es que tanto la legislación internacional con jerarquía constitucional (Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo) como la legislación argentina, protegen la dignidad, la salud psicofísica y el derecho a condiciones dignas de trabajo (art. 14 bis de la Constitución Nacional), tal como bien se señala en la sentencia de grado.

Que por lo expuesto, considero que el codemandado debe responder de forma personal por los créditos originados en el distracto acaecido dentro del contexto analizado en la presente en los términos del art. 54 de la ley 19.550.

Que por estas razones opino que el agravio tratado resulta admisible reconociéndole legitimación al Sr. José Luis Zilberberg y por ende responsabilidad solidaria al pago de los créditos laborales reclamados por la Sra. Cristina Bayón. Así lo propongo al acuerdo.

IX.- Que en el segundo agravio, se queja la actora porque según su postura, el juez de la instancia anterior, de manera incongruente y contradictoria, desconoce los efectos respecto de la fecha de ingreso laboral entendiendo que aquel toma la prueba de manera aislada violentando los principios de valoración probatoria.

Sostiene así que de acuerdo a los testimonios aportados, quienes se han expresado con total rigor, más el estado de confesa de la demandada, corresponde reconocer como fecha de inicio de la relación laboral el día 15 de enero de 2.008 debiendo tenerse

presente esa fecha al tiempo de liquidarse todos los créditos laborales como la entrega de los certificados.

Sobre éste aspecto, parto de la base que conforme a la documentación laboral que se encuentra agregada a la causa, concretamente los recibos de haberes, la fecha de ingreso de la actora ha sido fijada por la empleadora el día 1 de Junio de 2.008. La prueba aportada por la accionante para acreditar la incorrecta registración de la fecha de inicio del vínculo, como se anticipó, se apoyó básicamente en la prueba testimonial de la Sra. Bringas y en el de su conviviente Sr. Turano. A ello debe sumarse la confesión ficta del demandado.

Tengo presente para resolver la queja en tratamiento, que sobre el particular rige el principio de la supremacía de la realidad, esto es, que los hechos prevalecen sobre las constancias documentales. Es de allí que la prueba de testigos ofrecida, es la indicada para destruir la fecha de ingreso registrada por el empleador, pues, más allá de ser el medio de prueba habitual que se utiliza para ello, es de las pocas que se encuentra al alcance de los trabajadores para probar ese fin perseguido.

Dicho ello, tenemos que la testigo Soledad Bringas, como se indica en la sentencia de grado, fue categórica al responder sobre la fecha en la que comenzó a trabajar la Sra. Bayon para la empleadora demandada, atestiguando que ello ocurrió a mediados de enero de 2.008. Agregó que recuerda que en el mes de febrero de 2008 hubo un episodio por el que ella y la Sra. Bayón tuvieron que salir de su lugar de trabajo ya que se trataba de una inspección del Ministerio de Trabajo y que a ésta última la pusieron en blanco entre junio o julio de 2.008. Esta testimonial, ostenta a mi criterio suma trascendencia ya que la razón de sus dichos, se encuentra en la circunstancia de haber sido compañera de trabajo de la actora y haber ingresado con anterioridad a ella, lo que le otorga una importancia determinante ya que se trata de alguien que presenció en primera persona los hechos por haber compartido el espacio y los tiempos laborales con la reclamante. Y además, estos dichos encuentran eco en la testimonial del conviviente de la actora, Sr. Turano, el que también declara que aquella ingreso a trabajar a mediados de enero, no obstante no recordar el año. Si bien éste testimonio como lo señalo el juez de grado, debe ser apreciado con prudencia por el vínculo que lo une con la actora, no

queda por ello excluido como tal y sus dichos deben ser tenidos en cuenta.

Por supuesto que también suma la confesión ficta de la demandada.

De allí es que entiendo que la prueba aportada por la actora, es suficiente para acreditar la circunstancia invocada, dándole la razón al apelante en cuanto pretende que se tenga como fecha de ingreso el día 15 de enero de 2.008 y no el 1 de junio de ese año como figura en los recibos de sueldo acompañados.

Que en éste mismo agravio, la actora discrepa también de la categoría que le fue asignada en grado, esto es Administrativa de Segunda según el CCT 122/75. En sustento de su cuestionamiento le achaca al juez de grado arbitrariedad y valoración de la prueba no ajustada a las reglas de la sana crítica, además de que no aplica los principios reconocidos en el art. 9 y cctes de la LCT no obstante contar con elementos de peso que crean convicción en torno a la veracidad de los dichos de la actora. Destaca en esa dirección los testimonios brindados, la postura sentada por las contrarias durante el proceso, los efectos jurídicos que trae aparejado la incomparecencia a la audiencia confesional y la escasa o nula actividad probatoria desplegada por aquella.

Los testimonios sobre los que hace hincapié la apelante son los de la Sra. Soledad Bringas y Claudio Cardozo, ambos compañeros de trabajo de la actora.

Que en este sentido, observo primero que el juez de la instancia anterior, si bien reconoce que la recurrente se encuentra incorrectamente encuadrada dentro de la categoría profesional conforme al convenio colectivo 122/75, interpreta que la trabajadora debió aportar más prueba sólida en relación a las tareas de facturación, ya que considera que el testimonio de Bringas no resulta concordante con lo explicitado por la accionante más allá de reconocerle haber ofrecido un relato detallado, circunstanciado, preciso y aportado desde un conocimiento directo. Conforme al razonamiento del magistrado se le reconoce entonces a la actora la categoría de Administrativa de Segunda prevista en el CCT 122/75 art. 30 inc.b). Le rechaza en cambio la categoría de administrativa de primera prevista en el art. 30 inc. a) de aquel cuerpo normativo.

Así las cosas, tengo en cuenta primero, que el juez de grado, admite el hecho de que la dadora de trabajo encuadro incorrectamente a la operaria en la categoría profesional correspondiente. La discrepancia recae en si la categoría de administrativa era de segunda, tal como le reconoce el magistrado, o de primera como lo pretende la trabajadora. La diferencia tiene que ver obviamente con el tipo de tareas que desempeñan según el caso.

En éste sentido, destaco como lo hice también en el punto anterior, que la prueba testimonial de compañeros de trabajo, es siempre las más fuerte, pues es aportada por alguien que vio en primera persona, que tareas o qué tipo de tareas realizaba la trabajadora reclamante. En el caso tenemos que la Sra. Soledad Bringas, da una descripción completa de las tareas que la Sra. Bayón desarrollaba, es decir, no fue genérica ni vaga en sus dichos. Dijo que se desempeñaba como Secretaria y además realizaba tareas administrativas y de facturación consistente en recibir el pedido médico y la autorización y una vez recibido el informe adjuntaba esa documentación para ser presentada a la obra social. A su turno el testigo Cardozo refuerza esos dichos y señala que aquella se desempeñaba como Secretaria. A ello se suma por supuesto la confesión ficta del demandado, la que si bien funciona como presunción de los hechos expuestos en las posiciones y no como una prueba absoluta de ellos, por supuesto que adquiere valor al ser apreciada con el conjunto de las pruebas obrantes en el causa.

Que por ende y siendo que los testigos han aportado datos de relevancia, a lo que se agrega los efectos de la confesión ficta y las previsiones del art. 9 de la ley de contrato de trabajo en cuanto dispone que *"En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá las más favorable al trabajador….Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador"* debo admitir la postura de la recurrente y reconocerle la categoría de Administrativa de Primera desde Mayo de 2019 a Noviembre de 2.019.

Que en cuanto a las horas suplementarias reclamadas, tomo como punto de partida que conforme a la ley 11.544, los empleadores deben confeccionar y exhibir una planilla horaria como instrumento

de garantía y control de la jornada laboral cumplida. En el caso, como bien se indica en la sentencia de grado, de la prueba producida, surge que la asistencia y horarios se registraban con huella digital y mediante una planilla.

Pero lo cierto, es que la trabajadora reclamante se valió también aquí de prueba testimonial para probar su pretensión. En éste sentido observo que la testigo con mayor relevancia fue nuevamente la Sra. Bringas, la que si bien adujo que en las jornadas de facturación se excedían las 8 horas normales, en éste caso no fue precisa en especificar cuantos días a la semana o cuantas veces al mes aquella hacia horas extras, por lo que dichas afirmaciones son de carácter genéricas y por tanto no son suficientes para acreditar el punto reclamado. Tampoco se refuerza con el testimonio del conviviente Turano, ya que éste incurre en la misma imprecisión que la anterior, más allá de ser un testimonio que debe ser apreciado con mayor rigor por su vínculo con la demandante conforme se señaló.

Que por tales circunstancias entiendo improcedente la pretensión de reconocimiento de horas suplementarias trabajadas.

Que por último, el recurrente cuestiona que si bien el magistrado de la instancia anterior rechaza los haberes correspondientes al mes de octubre de 2.019, los mismos fueron transferidos en el día 13 de marzo de 2.020 por lo cual reclama el pago de los intereses pertinentes conforme a la categoría efectivamente cumplida con más las horas suplementarias trabajadas.

Que habiéndose efectivamente acreditado la mora en el pago de la remuneración correspondiente a dicho periodo, es admisible también se abonen los intereses tomándose como parámetro la remuneración perteneciente a la categoría reconocida.

Que por todo lo expuesto, considero que se debe hacer lugar al segundo agravio formulado y por tanto reconocer como fecha de ingreso el día 15 de enero de 2.008, la recategorización a Administrativa de Primera del CCT 122/75 y las horas suplementarias reclamadas con la limitación arriba indicada, con más los intereses adeudados correspondiente a la remuneración del mes de octubre de 2.019. Así lo propongo al acuerdo.

X.- Que respecto del tercer agravio, efectivamente como lo señala el quejoso, el criterio de ésta Cámara respecto de los rubros que se pretenden, esto es SAC sobre omisión de preaviso y

SAC sobre indemnización por antigüedad, ha sido expuesto en los autos "CRUZ, JOSE ARMANDO C/MEPRISA Y OTROS S/LABORAL" Y "LACIAR, JESUS GERVASIO C/OIL M&S S.A. Y OTRA S/LABORAL - COBRO DE PESOS" EXPTE. 8278 DEL 26/3/24: en el que se ha dicho que *"La modificación del art. 245 por la ley 25.877 al estipular ahora que debe tomarse como base la mejor remuneración normal, y habitual devengada durante el último año lleva a la misma conclusión que la sentencia. El término devengada que usa la ley en reemplazo de percibida quita toda posibilidad de seguir con la antigua interpretación, so riesgo de violar los claros términos de la ley. No comparto los términos del plenario 322 que transcribe el recurrente toda vez que el aguinaldo es una remuneración que se devenga día a día, aunque la percepción se difiera a dos oportunidades anuales…" "Como salario diferido el SAC se va devengando sin que a mi juicio deba cambiar de criterio por la circunstancia que el pago se realiza en dos oportunidades anuales. …Como salario diferido el SAC debe integrar la indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232 de la LCT)…"*

Que siendo que el suscripto adhiere a ese criterio, opino que se debe admitir el rubro SAC sobre omisión de preaviso.

Bajo la misma postura corresponde admitir el SAC sobre indemnización por antigüedad, y sobre éste punto voy a citar lo dicho por la Dr. Bard sobre el punto en los autos "OJEDA ARIAS, DANIEL NATANAEL C/VERTAS S.A. S/LABORAL - COBRO DE PESOS" en el que expreso: *"En cuanto al SAC sobre indemnización por antigüedad, señala que la norma que regula este instituto está alcanzada por la reforma introducida por la ley 27.802, entiende de aplicación el artículo conforme a la redacción anterior, teniendo en cuenta la época en la que se dedujo la demanda y el momento del distracto. La anterior redacción del art. 245 señalaba que debe tomarse como base la mejor remuneración, normal, y habitual devengada durante el último año. Antes de ello decía percibida y el sueldo anual complementario o aguinaldo es una remuneración que se devenga día a día, y tiene un pago diferido en dos oportunidades anuales. Por estas consideraciones es aplicable el precedente "CRUZ, JOSÉ ARMANDO C/MEPRISA Y OTROS S/LABORAL" Expte Nro. 15.894). Es procedente por ende el sac sobre la indemnización por antigüedad."*

En relación al rubro SAC S/Integración mes de despido, conforme surge del punto 2) de la sentencia de grado el mismo ha

sido reconocido, por lo que este punto debe ser desestimado por ausencia de agravio.

Que por lo desarrollado corresponde admitir este tercer agravio en lo que respecta a los rubros SAC S/Omisión de Preaviso y SAC S/Indemnización por antiguedad. Así lo propongo al acuerdo.

XI.- Que en el cuarto agravio, el recurrente cuestiona el rechazo de la sanción prevista en el art. 80 de la LCT y la prevista en el art. 2 de la ley 25.323. El juez de grado para así decidir opina que no se puede aplicar una sanción contemplada en una norma que al momento del dictado de la sentencia no se encuentra vigente ya que fue derogada a partir de la entrada en vigencia de la ley 27.742.

Sobre éste punto, soy de la opinión que no corresponde aplicar la normativa de la denominada "ley bases" retroactivamente a los contratos de trabajo extinguidos antes de su entrada en vigencia. Siendo esa mi posición sobre el particular, entiendo entonces que la procedencia de las sanciones cuyo reconocimiento pretende el quejoso, deben ser analizadas en particular y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso.

En consonancia con lo dicho destaco que la aplicación de la sanción prevista en la ley 25.323 obliga a revisar la forma en que se configuró el despido, las circunstancias que lo rodearon y la actitud asumida por las partes, dejando en este aspecto aclarado que adhiero a la interpretación restrictiva del agravamiento de la indemnización contemplada en la normativa en juego en consonancia con el criterio sostenido por ésta Cámara.

Lo mismo cabe con relación a la sanción prevista en el art. 80 de la LCT. Sobre éste ítems, es pertinente citar la doctrina invocada en reiterados precedentes de ésta Cámara y que dice: "*A partir de ésta ideas, hemos sugerido que los jueces al evaluar la aplicación de la sanción del art. 80 de la LCT, con relación a la entrega de una constancia documentada de los depósitos previsionales, deberán merituar las particularidades del caso y las conductas de las partes dentro de los carriles de la buena contractual (arts. 62 y 63 y concordantes de la LCT*" (Revista de Derecho Laboral - Actualidad - Rubinzal Culzoni año 2.010-2 página 285).

Veamos entonces si conforme a las constancias de la causa están dados los requisitos para aplicar las multas pretendidas. Con respecto a la indemnización prevista en el art. 2 de la ley 25.323, siendo que la ruptura de la relación laboral se fundó en un despido indirecto con invocación de causa decidido por el trabajador, entiendo que el demandado, sin perjuicio de haberse tenido por justificada en ésta instancia jurisdiccional la causal invocada para el distracto, pudo creerse válidamente con derecho a actuar como lo hizo, pues, opinar lo contrario importaría sin más desconocer el derecho de defensa. Se ha dicho en ese sentido: *"…la indemnización prevista por el art. 2° ley 25.323 debe ser concedida con carácter restrictivo y sólo en aquellos supuestos en que no exista prueba alguna de la causa o la invocada resulte absolutamente improcedente a los fines del art. 242 LCT, pues de lo contrario se produciría una clara limitación del derecho de defensa en juicio para el empleador, quien frente al riesgo de que se incrementen las indemnizaciones, debería abstenerse de someter la cuestión a la consideración de los jueces, pese a que éstos son los únicos que pueden pronunciarse válidamente sobre el tema" (confr. CNLB, Capital Federal, 21-6-2002, "Aca, Adrián R. c/ Don Battaglia S.R.L.", JA 2002 IV, 129, citado en RODRÍGUEZ SAIACH, Luis Armando, 'Cálculo, indemnizaciones laborales: bases, liquidaciones', ejemplos, topes indemnizatorios, jurisprudencia, 5ª ed., GWA Ediciones Profesionales, Buenos Aires, 2008, págs. 337/338)."*

De allí es que considero que la sanción prevista en el art. 2 de la ley 25.323 no resulta procedente.

Pero distinta es mi postura con respecto a la sanción contemplada en el art. 1 de la ley 25.323, ya que conforme a lo resuelto al tratar el segundo agravio en el cual se reconoció la defectuosa registración de la relación laboral en cuanto a la fecha de inicio, la sanción prevista en ella debe ser admitida. En ese sentido se ha dicho que: *"El art. 1 de la ley 25.323 alude a los conceptos de relación no registrada o registrada de modo deficiente sin definirlos. Por ello debe remitirse a la ley 24.013, debiendo considerar una relación laboral no registrada la determinada en el art. 7° de dicha ley y relación laboral registrada "de modo deficiente" aquella en la que se consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real (art. 9 ley 24.013), o una remuneración menor que la percibida por el*

trabajador (art. 10 ley 24.013). (Del voto del Dr. Guisado). CNAT Sala IV Expte. N° 17.802/07 Sent. Def. N° 94.347 del 20/10 /2009 "Lebon, Carlos Alberto c/Acquanova SA y otros s/despido". (Guisado -Ferreirós)".

En cuanto a la sanción prevista en el art. 80 de la LCT observo primero que la demandada en las comunicaciones epistolares que le remitió a la actora en el intercambio que se dio entre las partes, le comunicó que los certificados se encontraban a su disposición, cuyos textos fueron acompañados a la causa por la propia actora. Por otra parte el certificado de servicios y remuneraciones (formulario PS 6.2) y el certificado de trabajo fueron agregados con el escrito de contestación de demanda. La conducta de la accionada tuvo por tanto suficiente diligencia para que el trabajador pueda hacerse de tal documental, ello sin perjuicio de las rectificaciones que correspondan de acuerdo a lo resuelto en el presente.

En efecto, pudo el actor presentarse en las oficinas de la empleadora conforme se lo imponía la buena fe contractual o pudo solicitar también el desglose una vez que estuvieron agregadas a la causa. Nada de eso hizo y procedió sin más a demandar la multa prevista en el art. 80 de la LCT.

Teniendo en cuenta por ende que los aportes y contribuciones fueron realizados y que tanto el art. 11 de la ley laboral como el art. 9 del Código Civil y Comercial vedan el ejercicio abusivo de los derechos, se considera que el cobro de la multa que se pretende deviene contrario al principio invocado y no debe por ende admitirse. Por estas razones entiendo que la multa del art. 80 de la LCT no debe prosperar.

Por estas razones, opino que el cuarto agravio de la actora debe admitirse solo parcialmente y en lo respecta a la sanción prevista en el art. 1 de la ley 25.323 y confirmarse en lo demás lo resuelto en la instancia anterior en cuanto exime del pago de la sanción del art. 2° de la ley 25.323 y la multa prevista en el art. 80 de la LCT a la empleadora demandada. Así lo propongo al acuerdo.

XII.- Que corresponde ahora abordar el tratamiento de los agravios formulados por la parte demandada "Integración Médica S.A." y codemadada José Luis Zilberbeg. Las quejas en cuestión se desarrollan a lo largo de cuatro (4) agravios, y en el primero de

ellos el cuestionamiento se enfoca en la violación al principio de congruencia y la afectación al derecho de defensa.

Razona en esa dirección que la sentencia incurre en un grave exceso jurisdiccional al condenar a su parte a la realización de cursos de capacitación en género y derechos humanos y a la implementación de protocolos internos de parte de la demandada, cuando tales pretensiones jamás fueron formuladas por la actora, calificando de grave la circunstancia de que la propia sentencia reconoce que el hecho concreto invocado - supuestos malos tratos - no fueron acreditados y que de las constancias de la causa se advierten inconsistencias para tener por demostrado que la actora hubiera sido pasible de un trato discriminatorio.

Así las cosas y teniendo en cuenta los términos de la crítica formulada, es necesario tener presente que conforme a lo decidido en ésta resolución al tratar el primer agravio de la parte actora, se ha tenido por acreditado el mobbing laboral invocado por la trabajadora, concretamente, el hecho acaecido el día 27 de junio de 2.019. Esta circunstancia dio lugar a reconocer la responsabilidad personal y solidaria del codemandado Jose Luis Zilberberg por los créditos laborales reclamados.

Que por otra parte, y si bien cierto es que en la resolución en crisis ese hecho puntual no se tuvo por acreditado, si en cambio se reconoció como cierto el ambiente laboral hóstil en el que la actora desempeñaba sus tareas laborales, hecho que fue destacado también en la presente.

Así fue que se referenció en ese punto, el convenio 190 de la OIT, que reconoce el derecho de toda persona a un ambiente laboral libre de violencia y acoso.

Es entonces que a los fines de garantizar ese derecho, los jueces tienen amplias facultades para ordenar medidas no pecuniarias, pues recae sobre ellos una obligación legal y convencional de asegurar ambientes laborales sanos. En efecto, esas facultades no se limitan solo a disponer indemnizaciones económicas, sino a cumplir con el principio de prevención en cuyo mérito deben obligatoriamente tomar medidas para prevenir y erradicar conductas violentas en los espacios de trabajo.

De allí que no se viola el principio de congruencia o se falla ultra petita como lo sostiene el apelante, cuando se toman medidas

tales como las ordenadas en la instancia anterior, pues ellas claramente encuadran en el principio convencional aludido.

Que por ende, no se advierte la arbitrariedad ni el exceso de jurisdicción invocado en agravios en las medidas dispuestas en el punto 5) de la sentencia, por lo que entiendo se debe rechazar este primer agravio de la parte demandada. Así lo propongo al acuerdo.

XIII.- En su segundo agravio, le achaca al juez de grado haber incurrido en contradicción al haber hecho lugar a la excepción de falta de legitimación pasiva del Sr. José Luis Zilberberg y luego condenarlo a asistir obligatoriamente y en forma permanente a programas reflexivos, educativos y terapéuticos en materia de perspectiva de género. Señala que esa contradicción no es un mero defecto formal sino un vicio grave que invalida la sentencia, al haber sido desvinculado del proceso pero simultáneamente compelido a cumplir una obligación accesoria de carácter sancionatorio.

Sobre éste aspecto, teniendo en cuenta la forma en la que se resolvió el primer agravio de la parte actora por los fundamentos allí expuestos y a los que me remito, la presente queja debe ser también rechazada. Así lo propongo al acuerdo.

XIV.- Igual resultado cabe para el tercer agravio. Efectivamente, mediante la queja en cuestión, la parte demandada alega que el pronunciamiento en crisis adolece de contradicción en la valoración de la prueba, ya que considera que el sentenciante, pese a reconocer que no se acreditó el episodio puntual del día 27 de Junio de 2.019, que no se demostró un trato discriminatorio ni acoso personal directo y que no se demostró que la actora haya sido sobrecargada de trabajo, igualmente sostiene haberse probado la existencia de un ambiente laboral hóstil. Afirma que esa forma de resolver constituye un claro caso de arbitrariedad por contradicción lógica. Agrega en esa dirección que ninguno de los testigos, ni la propia actora en el escrito de demanda, logran identificar hechos, actos u omisiones que haya entendido como hostigamiento, acoso laboral o malos tratos, ni indica circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Tal como lo adelante, de acuerdo a la forma en la que se resolvió la primera queja de la parte actora, a cuyos fundamentos me remito, el presente agravio debe ser asimismo rechazado. Así lo propongo al acuerdo.

XV.- En el cuarto y último agravio, como señale antes, se queja la demandada porque interpreta que la condena impuesta tiene características inéditas ya que José Luis Zilbeberg es conminado a asistir en forma obligatoria y permanente a programas reflexivos, educativos y terapéuticos en materia de perspectiva de género y derechos humanos debiendo acreditar su participación en un plazo de 60 días bajo apercibimiento de astreintes en favor de la actora y poner el hecho en conocimiento del juez penal. Dice que además Integración Médica S.A. es compelida a todo su personal directivo concurra de igual modo y en forma permanente a tales programas debiendo acreditar el inicio de las actividades y el listado de personal alcanzado. Califica por ello la condena impuesta como perpetua, imprecisa, inejecutable, desproporcionada e ilegítima con sanciones pecuniarias y penales improcedentes. Solicita por ello se deje sin efecto la obligación impuesta tanto a Zilberberg como a Integración Médica S.A.

Que en primer lugar, voy a coincidir con el quejoso en cuanto sostiene que éstas medidas no pecuniarias que tienen un fin preventivo, deben ser dictadas por un tiempo determinado o por un plazo de cumplimiento. Pues, tengamos presente que persiguen cambiar comportamiento (modificar conductas violentas) a través de la reeducación mediante programas terapéuticos o reflexivos y como tal, deben tener un diagnóstico, un desarrollo y un alta. Si es perpetuo, como es el caso, deja de tener ese fin rehabilitador.

Por otra parte, también debe tenerse en cuenta, que las obligaciones judiciales no pueden imponerse de manera perpetua y particularmente en los casos de violencia, en las que aquellas constituyen herramientas preventivas y no punitivas, deben perdurar mientras subsista la causa o razón que la origino, por lo que, si la persona cumple el tratamiento, la medida carece de causa y debe levantarse.

Que con ese entendimiento, interpreto que en éste punto asiste razón parcial al quejoso, pues, considero por lo dicho que lo que corresponde aquí es fijar un plazo determinado pero no dejar sin efecto la medida.

Que en cuanto al cuestionamiento formulado a la decisión de la instancia anterior de otorgarle a la medida dispuesta un alcance que excede lo individual y recae también sobre el personal directivo, considero que este planteo no puede ser aceptado. Ello

así ya que el deber de evitar episodios de violencia en los ámbitos laborales, no es solo de una persona en particular, sino que también lo es de lo colectivo.

Que por ende, siendo que, como ya se dijo, éstas medidas tienen una finalidad claramente preventiva y es el personal que ocupa cargos jerárquicos dentro de la estructura de una empresa quienes, lógicamente, implementen mecanismos adecuados para evitar conductas de esa naturaleza, aprecio correcto disponer que queden alcanzados también por tales medidas dispuestas en la sentencia en crisis.

De allí es que considero que la decisión apelada es plenamente válida y debe ser mantenida, no obstante que a tenor de lo dicho en los párrafos precedentes, deberá fijársele a la medida en cuestión un plazo determinado para su cumplimiento. Que en ese sentido entiendo pertinente determinar un plazo de seis meses.

Que por último y siendo que por lo dicho no hubo en la decisión del juez de grado un exceso en su jurisdicción al resolver sobre el punto, los apercibimientos fijados resultan procedentes.

Por todo ello concluyo que el agravio de que se trata debe ser admitido sólo parcialmente. Así lo propongo al acuerdo.

XVI.- Por estas razones y con el alcance establecido en mis consideraciones opino que la sentencia es justa parcialmente y conforme al resultado del presente, deben imponerse las costas a la parte demandada y codemandada. Así lo propongo al acuerdo.

LA PRIMERA CUESTIÓN la Dr. Griselda Bard dijo:

XVII.- Comparto la solución propuesta que formula el primer votante. En el punto de la solidaridad pretendida debo recordar que en similar sentido se resolvió en los autos **"AIANI, Luis Fernando C/INTEGRACIÓN MÉDICA S.A. Y OTROS S/Laboral - Cobro de Pesos"** Expte. Nro. A - 18.002/16 (Sent. 13/3/2.024) TOMO: C, REG.:3046, FOLIO: 026/034, PROT. ELECT. A 201 006 S241). En dichos autos con fundamento en el texto del art. 54 de la Ley N° 19.550 y art. 144 del Código Civil y Comercial, se tuvo en cuenta que el codemandado José Luis Zilberberg se desempeña como Directivo y apoderado de la sociedad demandada y es un hecho notorio que tiene influencia en las decisiones que se toman en Integración Médica S.A. como para que le sea lícito ampararse en la personalidad de las sociedades. Y se José Luis Zilberberg como integrante de la sociedad, en una actuación destinada a la consecución de fines ajenos a la persona

jurídica que se utilizó como un recurso para violar la buena fe, las leyes laborales, o para frustrar derechos de una persona que, habiendo sido contratada para prestar servicios, se le niega sus derechos como trabajadora, debe responder solidariamente son que pueda ampararse en la inoponibilidad de la persona jurídica.

Reitero en el caso dicha postura y por iguales fundamentos adhiero a la solidaridad pretendida en el presente.

En otro orden comparto los restantes argumentos ensayados en los demás agravios y adhiero a la solución propuesta.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN el Dr. Horacio Fernández dijo:

XVIII.- En función de lo expresado propongo que se dicte el siguiente pronunciamiento: 1°) Admitir la legitimación pasiva al codemandado José Luis Zilberberg condenándolo en forma solidaria con Integración Médica S.A. al pago de los créditos laborales reconocidos. 2) Reconocer como fecha de ingreso el día 15 de enero de 2.008, la recategorización a Administrativa de Primera del CCT 122/75 (periodo Mayo/2.019 a Noviembre/2.019) y los intereses adeudados correspondiente a la remuneración del mes de octubre de 2.019 conforme a los términos expuestos en el considerando IX) de la presente. 3°) Rechazar las horas suplementarias reclamadas en orden a los fundamentos dados en el considerando respectivo. 4°) Hacer lugar a los rubros SAC sobre omisión de preaviso y SAC sobre indemnización por antigüedad. 5°) Hacer lugar a la sanción prevista en el art. 1 de la ley 25.323 y confirmar en lo demás, lo resuelto en la instancia anterior en cuanto exime del pago de la sanción del art. 2° de la ley 25.323 y la multa prevista en el art. 80 de la LCT a la empleadora demandada. 6°) Rechazar el primero, segundo y tercer agravio de la parte demandada y codemandada conforme a lo resuelto en el punto 1) del presente resolutorio. 7°)Admitir parcialmente el cuarto agravio de la demandada y codemandada fijándole a las medidas ordenadas en el punto 5) de la sentencia de grado, el plazo de seis (6) meses para su cumplimiento desde la notificación de la presente. 8°) Imponer las costas en ésta instancia a la parte demandada y codemandada (art. 68 C.P.C.C.). 9°) Diferir la regulación de honorarios de los letrados intervinientes hasta tanto se encuentren regulados en la instancia de grado. 10°) Registrar, notificar y oportunamente devolver a la

instancia de grado. El Dr. Humberto Monelos no suscribe la presente por no existir disidencia entre los abajo firmantes.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN la Dra. Griselda Bard dijo:

XIX.- Adhiero a la propuesta formulada por el Dr. Fernández.

Por ello se dicta la siguiente sentencia

Caleta Olivia, 3 de Agosto de dos mil veintiséis

Y CONSIDERANDO:

Lo deliberado y conclusiones establecidas en el Acuerdo transcripto precedentemente, resultado de la votación, citas legales y lo dispuesto por el art 44 de la ley 1 Orgánica del Poder Judicial, la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial

F A L L A:

1°) Admitir la legitimación pasiva al codemandado José Luis Zilberberg condenándolo en forma solidaria con Integración Médica S.A. al pago de los créditos laborales reconocidos.

2) Reconocer como fecha de ingreso el día 15 de enero de 2.008, la recategorización a Administrativa de Primera del CCT 122/75 (periodo Mayo/2.019 a Noviembre/2.019) y los intereses adeudados correspondiente a la remuneración del mes de octubre de 2.019 conforme a los términos expuestos en el considerando IX) de la presente.

3°) Rechazar las horas suplementarias reclamadas en orden a los fundamentos dados en el considerando respectivo.

4°) Hacer lugar a los rubros SAC sobre omisión de preaviso y SAC sobre indemnización por antigüedad.

5°) Hacer lugar a la sanción prevista en el art. 1 de la ley 25.323 y confirmar en lo demás, lo resuelto en la instancia anterior en cuanto exime del pago de la sanción del art. 2° de la ley 25.323 y la multa prevista en el art. 80 de la LCT a la empleadora demandada.

6°) Rechazar el primero, segundo y tercer agravio de la parte demandada y codemandada conforme a lo resuelto en el punto 1) del presente resolutorio.

7°)Admitir parcialmente el cuarto agravio de la demandada y codemandada fijándole a las medidas ordenadas en el punto 5) de la sentencia de grado, el plazo de seis (6) meses para su cumplimiento desde la notificación de la presente.

8°) Imponer las costas en ésta instancia a la parte demandada y codemandada (art. 68 C.P.C.C.).

9°) Diferir la regulación de honorarios de los letrados intervinientes hasta tanto se encuentren regulados en la instancia de grado

10°) Registrar, notificar y oportunamente devolver a la instancia de grado. El Dr. Humberto Monelos no suscribe la presente por no existir disidencia entre los abajo firmantes.

Horacio Fernandez
Juez de Cámara

Griselda Bard
Juez de Cámara

ANTE MI:

Carolina M. Lima
Secretaria de Cámara