

SENTENCIA DEFINITIVA Causa N° CNT 6374/2015/CA1 "GIUSTI, MELISA RITA c/ PROVINCIA ART S.A. s/DESPIDO" -JUZGADO N° 72-

En la ciudad de Buenos Aires, capital de la República Argentina, a _____, reunidos en la Sala de Acuerdos los señores miembros integrantes de este Tribunal, a fin de considerar el recurso deducido contra la sentencia apelada, se procede a oír las opiniones de los presentes en el orden de sorteo practicado al efecto, resultando así la siguiente exposición de fundamentos y votación:

La Dra. Diana R. Cañal dijo:

I- Contra la sentencia de la primera instancia apela la parte actora en virtud del rechazo de la acción incoada, con réplica de la demandada (ver fs. 193/194; fs. 196/208 y fs. 210/211 respectivamente). Asimismo, el perito contador se queja de la regulación de los honorarios por exigua (fs. 195).

El Magistrado de la anterior instancia, considera que la accionante no acreditó el ejercicio abusivo del *ius variandi* que le atribuye a la empleadora, por lo que concluye que no le asistió razón al considerarse despedida el 23 de septiembre de 2014.

Además de no hacer lugar a las indemnizaciones previstas por arts. 232, 233 y 245, L.C.T; así como de la multa del art. 2° de la ley 25.323; rechaza los haberes de setiembre de 2014, aguinaldo y vacaciones proporcionales, puesto que entiende que las partes no han controvertido su cancelación, y los "*Aumentos del Sector*", por omitirse exponer los fundamentos de hecho y de derecho que sustenten su petición, así como también por haber soslayado todo parámetro que brinde debida cuenta de cómo se arriba a los montos globales consignados en la liquidación del escrito inicial.

En igual sentido, no hizo lugar al daño moral por sustentarlo en un trato discriminatorio que según entiende, la reclamante no logró demostrar.

Así, condena en costas a la actora por no encontrar motivos para apartarse del principio general de la derrota.

El mencionado pronunciamiento fue motivo de queja de la trabajadora. Apunta a una errónea valoración de la prueba testimonial, la que avalaría el despido con carácter discriminatorio, así como de la prueba contable que daría cuenta del efectivo perjuicio padecido por la descategorización. Por lo que solicita se haga lugar a la causa del despido indirecto, y se condene a las indemnizaciones reclamadas, así como al daño moral.

II- Llega firme que la Sra Giusti ingresó a trabajar para la demandada, PROVINCIA ART SA, el 7 de agosto de 2001.

~~Según relata, en marzo de 2009 pasó a la Gerencia de Prevención, ascendida al cargo de referente de los Sectores de Higiene y~~

USO OFICIAL



Seguridad y Medicina Laboral. Entre las tareas, se encargaba de "despejar dudas del personal administrativo, y en ausencia del superior jerárquico se encargaba de realizar sus tareas, además del control y distribución de tareas al personal, elaboración de informes y estadísticas solicitadas por el jefe, atención a peritos ingenieros por juicios de accidentes laborales (preparación de documentación pertinente), asignación de accidentes graves y mortales para su investigación, control y seguimiento, remisión de información de accidentes a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, preparación de auditorías solicitadas por la SRT."

El conflicto se habría desatado al regreso de su licencia por maternidad el 27 de mayo de 2013, encontrando en su puesto a la empleada María Pía Mornaghi, ante lo cual, la actora se dirige a su jefa, Laura Baiardi, quien le asegura que el puesto seguía siendo suyo, y que se lo iban a devolver.

No obstante, asegura que no sólo no fue restituida en el puesto, sino que fue citada con otros empleados - María Pía Mornaghi, Fernando Sánchez, Carla Fernández, Analía Belpasso y Lucas Bastitta -, a los cuales les comunicaron que les harían un test cuyo resultado reflejaría sus fuerzas y debilidades. Que comunicaron el resultado del mismo, y en su caso había sido satisfactorio, además de destacar su desempeño. Aclara que se sometió al test para evitar conflictos, aún cuando ella venía desarrollando esa tarea desde 2009.

Posteriormente, comenzó a percibir que le iban quitando tareas, que la dejaban fuera de las reuniones y de las decisiones o cambios que se hacían respecto al personal. En diciembre de 2013, se toma dos semanas de vacaciones y a su regreso, se entera por los empleados que en su ausencia, Baiardi había decidido dejar a solo 2 referentes, María Pía Mornagui y Fernando Sánchez, y que ella no ocuparía más ese puesto.

Ante situaciones problemáticas que había entre el personal por maltrato de los jefes del sector y los "arreglos extras" que habían con algunos empleados, la actora le envía un email al gerente, Guido Dragani, dándole a conocer el maltrato emocional sentido por ella respecto a la actitud de su jefa Laura Baiardi, quien si darle ningún tipo de explicación, le sacó sus tareas. No obstante, aclaró que no quería armar conflictos sino colaborar para solucionar los problemas que existían. Así, Dragani le ofrece cambiar las tareas que le quedaron cuando le quitaron las de referente, por las de control de viáticos.

Por necesidad, aclara, comienza a realizar esas tareas, hasta que llega a su conocimiento que los empleados que habían quedado como referentes, serían ascendidos a supervisores junto con un tercer empleado -Eduardo Mas- quien solo tenía menos de un año de antigüedad en la empresa, por lo que recibieron un aumento en su recibo de sueldo, abonado como tareas especiales.

En este contexto, sintió un destrato al quitársele la posibilidad de crecer dentro de la empresa después de 14 años, con un



excelente desempeño, motivo por el cual inició el intercambio telegráfico el 15 de septiembre de 2014, considerándose despedida, ante el rechazo de la demandada de los reclamos formulados el día 23 de septiembre de 2014.

Alude a la vulneración del art. 66 de la LCT por alterar las modalidades esenciales del contrato de trabajo, incurriendo en el uso abusivo del *ius variandi*, al "desjerarquizarla" quitándole sus tareas, delante de sus compañeros, lo que le causó un perjuicio moral y material al no abonarle el plus por tareas especiales, que se les pagaba a los empleados que hacían las tareas de referente y con la pérdida de ascenso al puesto de supervisora.

También invoca el art. 78 de la LCT, toda vez que no se le garantizó la ocupación efectiva de acuerdo a su calificación y categoría profesional, ya que según figura en el recibo de sueldo, tenía la categoría de referente y en los hechos se le habían quitado las tareas.

Asimismo, reclama en el marco de un acto discriminatorio, en los términos de la Ley 23592, por su condición de mujer, y por haberse tomado la licencia por maternidad y período de excedencia. Expresa que este tipo de situaciones afecta los derechos personalísimos, según el art. 1071 del CCN, generándole un daño material y moral. Invoca el principio de la buena fe,

Luego, la demandada en su responde, a partir de su negativa ritual, reconoce que la accionante se desempeñaba como "**Referente categoría Empleados Grupo III**".

Expresa, que "la actora jamás ha sido desplazada ni desjerarquizada de sus tareas las cuales fue contratada y menos aun sustituida por sus compañeros de trabajo en el cargo de Referente que le fuera asignado; en consecuencia la Sra Giusti jamás se le ha generado perjuicio alguno y menos aun moral ni material que invoca en su demanda (...)". Afirma que dada su negativa, queda a cargo de la actora probar la causal que alega como motivo del despido, según el principio general del art. 377 CPCCN.

III- Dicho esto, observo en primer lugar que, no es técnicamente correcto afirmar, que solo quien alega debe probar.

En efecto, la demandada al contestar el escrito inicial, debe dar su versión de los hechos, a fin de cumplir con las exigencias del art. 356 del CPCCN.

De lo contrario, se crea una presunción favorable a las afirmaciones vertidas en la demanda.

Al respecto, he sostenido que la contestación de demanda debe ajustarse en lo pertinente, a las pautas previstas en los arts. 65 de la LO y 356 del CPCCN. De tal modo, entre otros recaudos a satisfacer, incumbe al demandado la carga de expedirse en forma explícita, clara y circunstanciada, acerca de cada uno de los hechos expuestos en el escrito de inicio.



Por ello, la respuesta negativa no puede quedar circunscripta a una mera fórmula, por categórica que sea su redacción; ella debe apoyarse en alguna razón que la justifique.

Sobre el punto, tal como lo explica Lino Palacios (“Derecho Procesal Civil”, Tomo VI, Procesos de conocimientos –Plenarios- pág. 159, Editorial Abeledo Perrot), la negación, en otras palabras, debe ser fundada, sea mediante la alegación de un hecho contrario, o incompatible con el afirmado por el actor, o de algún argumento relativo a la inverosimilitud de ese hecho.

Así, el artículo 356 dispone que el demandado deberá oponer en el responde todas las excepciones o defensas de que intente valerse, y además en su inciso primero reza que deberá “reconocer o negar categóricamente cada uno de los hechos expuestos en la demanda...su silencio, sus respuestas evasivas, o *la negativa meramente general* podrán estimarse como reconocimiento de la verdad de los hechos pertinentes y lícitos a que se refieran...” (cursiva me pertenece).

Sabidamente el Legislador así lo dispuso, porque entendiéndose el proceso como un diálogo, quien se limita a decir “no”, trunca toda comunicación y conspira contra el descubrimiento de la verdad, objetivo al que está destinada la producción de la prueba que de allí en más habrá de tener lugar (ver, en sentido análogo, la sentencia N° 1741, dictada como juez de primera instancia, el 29/11/2002, en autos “Domínguez, Ángel José c/ Vanguardia Seguridad Integral Empresaria y Privada S.A. s/ despido”, del registro del Juzgado N° 74).

Por lo tanto y vista la postura asumida por la accionada, quien se limitó a negar los hechos vertidos en el inicio, algunos de los cuales no podía desconocer de haber aplicado un mínimo de diligencia, hace que en el caso cobre operatividad una presunción a favor de las afirmaciones vertidas en el inicio.

Lo expuesto, me lleva a señalar que el Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha identificado un principio de igualdad de armas como parte integrante del debido proceso legal, y ha comenzado a delinear estándares con miras a su respeto y garantía. Este principio es sumamente relevante, por cuanto el tipo de relaciones reguladas por los derechos sociales, suelen presentar y presuponer condiciones de desigualdad entre las partes de un conflicto –trabajadores y empleadores- o entre el beneficiario de un servicio social y el Estado prestador del servicio. Esa desigualdad suele traducirse en desventajas en el marco de los procedimientos judiciales.

La Corte ha establecido que la desigualdad real entre las partes de un proceso determina el deber estatal de adoptar todas aquellas medidas que permitan aminorar las carencias que imposibiliten el efectivo resguardo de los propios intereses. La Comisión Interamericana también ha remarcado, que las particulares circunstancias de un caso, pueden determinar la necesidad de contar con garantías adicionales a las prescritas explícitamente en los instrumentos de derechos humanos, a fin de asegurar un juicio justo. Para la CIDH, esto incluye advertir y reparar toda desventaja real que las partes de un

litigio puedan enfrentar, resguardando así el principio de igualdad ante la ley y la



prohibición de discriminación (ver CIDH. "El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos". Resumen ejecutivo).

Agrego que, si tenemos en cuenta la denominada "*teoría de las cargas probatorias dinámicas*", propia de las nuevas y menos rígidas visiones del proceso judicial, es dable exigir que la prueba la aporte no sólo quien tenga la carga formal de hacerlo, sino -sobre todo- aquella parte para la cual la comprobación de un determinado hecho resulta más sencilla, fácil o accesible. En este caso particular, no cabe duda alguna que la demandada debió brindar los datos antes referidos (fecha de ingreso, jornada, tipo de tareas que realizaba el actor, condiciones laborales y ambientales, salario estimado como base salarial, etc).

Asimismo, obsérvese que el Código Civil y Comercial de la Nación recepta dicho principio en su art. 1735, disponiendo que "(...) el juez puede distribuir la carga de la prueba de la culpa o de haber actuado con la diligencia debida, ponderando cuál de las partes se halla en mejor situación para aportarla (...)". En efecto, el art. 377 del CPCCN, en el paradigma vigente, se complementa, necesariamente con el art. 1735 CCCN, pues el proceso debe ser un diálogo entre las partes.

Sumado a ello, en causas como esta, en la que se debate la probable comisión de un acto discriminatorio, la prueba indirecta y de estándares de comportamiento, adquiere un papel relevante tal como la CSJN lo menciona en el precedente "Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros sl amparo", del 20/05/2014.

Este es un punto de partida que genera una inversión probatoria. Veamos el resultado del análisis a tal fin.

IV- Así, preliminarmente, destaco que se encuentra consentido que la Sra. Giusti se desempeñaba como referente, y ante la omisión de PROVINCIA de describir las tareas que comprendían esa categoría, corresponde presumir como ciertas las denunciadas en el escrito de inicio.

Luego, en el marco de la prueba, se produjo la testimonial de Néstor Caparro (fs. 101/104); Guillermo Iñiguez (fs. 108/110) y Natalia Magliarella (fs. 119/122), por la parte actora.

Por su parte, el dicente GARCIA CAPARARO, trabaja para la demandada como coordinador de higiene y seguridad, en el sector de higiene seguridad y la gerencia de prevención, de lunes a viernes de 10 menos cuarto a 6 menos cuarto. Y manifestó que la actora "era referente en el momento que dejó de trabajar, pero del sector UCAP, es otro sector dentro de la gerencia de la parte administrativa, nosotros estamos en la parte profesional. Ella estaba con las pericias, recibía a los peritos, entregaba la documentación, también estaba con el tema de los accidentes, investigaciones, asignaba las investigaciones, controlaba la documentación. Nada más. Ella trabajaba los mismos días y horarios que yo. Hubo muchos movimientos, en el último tiempo estaríamos a 10 metros, no compartíamos la isla. No me acuerdo a partir de cuando estuvimos a 10 metros, fue cuando se hizo el cambio de edificio a Reconquista 134. Para que diga como lo sabe. Porque yo primero trabajé en UCAP. Que yo sepa la actora no tenía personal a cargo. El organigrama era jefe y después estábamos todos abajo, después se efectivizó con gente a cargo ese puesto. Los supervisores pasaron a tener gente a cargo hará un año, no sabría decirte con exactitud. Me refiero al puesto de referente que se efectivizó con gente a cargo, bah supervisor, referente. No sabría bien como lo llaman ahora. El que era referente pasó a ser supervisor. Creo que la categoría en el recibo de sueldo de referente pasó a ser supervisor. Sé que pasaron a ser supervisores Fernando Sánchez, María Pía Mornaghi, Eduardo Mas.

Oficialmente pasaron a ser supervisores hace poco pero la tarea la hacían hace un montón. El reconocimiento fue hace



poco, el reconocimiento en cuanto al nombre, no a la plata. Claro le pusieron el cargo hace poco y pusieron a las personas a su cargo en el organigrama hace poco. Entiendo que el sueldo por tareas especiales ya lo cobraban. Lo sé porque trabajo hace un montón de años, Lo sé que ya lo cobraban de antes porque lo hablábamos con la personas que ya te nombre. Para que diga si la actora pasó a ser supervisora. No llegó porque se produjo esto antes, el despido. Para que diga cuándo fue el despido de la actora. Hará dos años, año y medio no me acuerdo. Para que diga por qué dejó de trabajar la actora. Fue una situación, ella se fue por licencia por maternidad creo que la nena nació en el 2012 creo, la cubrió Pia Mornaghi, y cuando ella vuelve después de la licencia supuestamente se le iba a devolver el puesto de referente, supuestamente le dijeron que se lo iban a devolver y bueno no pasó eso. No le dieron el puesto. No se qué quedó haciendo la actora. Creo que volvió con el tema de los accidentes. Pero no sé. Para que diga cuándo cumplió las tareas que describió el testigo la actora. Las tareas que describí las hacía la actora antes de su licencia porque después Pía se quedó haciendo el tema de los accidentes. Fue tanto ida y vuelta que se complica acordarme. Para que diga quien le daba las órdenes de trabajo a la actora. María Laura Baiardi. Lo sé porque pertenecemos a la misma gerencia. Para que diga quien decidió no devolverle el puesto de referente a la actora después de la licencia. Pensaría que Baiardi, pero no lo sé. Para que diga como sabe que no retomó las mismas tareas luego de la licencia. **Porque fue el comentario del sector.** Para que diga qué hizo la actora frente a la no devolución de su puesto de referente después de la licencia. Se puso mal. No me acuerdo si fue directamente eso. No sé si se volvió y se genero todo el tema del despido. No sé si fue instantáneamente, no sé si fue un suceso de hechos. Este es un caso que llegó a esto, pero hay un montón de estas cosas e irregularidades así. Por eso no es que es un caso aislado que me lo conozco de memoria, porque no es un solo caso. Para que diga cuando dejó de trabajar. Al año y medio de regresada de la licencia. (lo puesto de resalto me pertenece) Para que diga cuantos referentes habían en el área de trabajo de la actora cuando ella era referente. Creo que 5. No se si habrán sido los mismos de ahora, Fernando era uno, no se si estaba Maria del Carmen Caudullo, Eduardo creo que estaba también y del resto no me acuerdo. **A preguntas sugeridas por la parte que propuso su testimonio, respondió:** Para que diga el testigo como era la relación de la jefa de la actora Baiardi con la actora. Eran amigas. Lo sé porque cuando yo entré eran amigas. Para que diga cómo fue la relación entre Baiardi y la actora al regreso de la licencia por maternidad de la actora. Mala. Se terminó porque fue como una traición lo que pasó con ella, la no devolución del puesto, el haberle dicho que si se lo iban a devolver. Se lo dijeron ella ya estando en la oficina, no antes. Lo sé porque trabajamos en el mismo sector y espacio físico y se ve. Para que diga el testigo desde cuando los referentes que mencionó el testigo comenzaron a percibir el dinero como supervisores. No lo sé. O sea no es que cobraban sino que se paga como un ítem llamado "tareas extraordinarias", o sea no forma parte del sueldo. Recién ahora se abrieron a comentarlo, la gente es reacia a decir cuánto cobra. Porque estaban disconformes porque no se lo efectivizaban y ahí es por eso que yo veía los recibos y eso. Para que diga qué tareas realizaba al momento del egreso de Giusti, Carla Fernandez, Amalia Belpazo y Lucas Batista. Lucas era referente, Analia Velpazo creo que era referente de consultoras. Las consultas son empresas que hacen visitas para nosotros, y Carla tenía un nombre especial el puesto pero no me acuerdo. Lo se porque compartimos el mismo área de trabajo, con Lucas intercambiamos mucho trabajo porque el hace una parte nuestra. Y Amalia, las consultoras que ella revisa las tenemos nosotros a cargo, nosotros como coordinadores. Me acordé que el nombre del puesto de Carla era analista. Leida la declaración, el testigo aclara que al describir las tareas de la actora cuando dijo "nada más" quiso decir que el no recuerda nada más, no que la actora no hacía nada más que eso (...)" (Sic)

Posteriormente, el testigo IÑIGUEZ, licenciado, era compañero de trabajo en PROVINCIA ART, donde continúa laborando. Expresa que la conoció cuando ingresó a la compañía en el año 2007 y que ella ya estaba trabajando. **"A preguntas formuladas por el Tribunal, con relación a los hechos en controversia, respondió:** Para que diga qué tareas cumplía el testigo, en qué días y horarios. De lunes a viernes de 10 menos cuarto a 6 menos cuarto. Yo en aquel entonces era administrativo de UCAP. Fui administrativo hasta 2009 o 2010. Después pase a ser preventor de higiene y seguridad, ahí estuve tres meses y desde ese entonces a la actualidad pase a ser coordinador de higiene y seguridad. Para que diga qué tareas desarrollaba la actora. Ella cuando yo la conocí estaba en la parte administrativa de medicina laboral, después paso a hacer pericias, no recuerdo cuando pasó. Estuvo como referente en la parte de UCAP. Ella lo que hacía como referente era que **por el conocimiento que tenía guiba a los administrativos**, no existía el puesto de supervisor en ese entonces, existía el de referente. Para que diga cuando pasó a existir el puesto de supervisor. No recuerdo ahora. Hace un par de años. NO me acuerdo si estaba la actora cuando empezó a existir el puesto de supervisor, creo que si. Para que diga como sabe. Lo se porque trabajaba en la misma gerencia que yo, en la gerencia de prevención. Para que diga a qué distancia trabajaba de la actora. En un principio estaba enfrente cuando ella era administrativa y después estuvimos a un puesto de distancia. Para que diga cuándo pasó a ser referente la actora. La fecha exacta no la recuerdo. Para que diga si habían otros referentes en el área de la actora. Si. En su momento eran Fernando Sanchez uno, Maria Pia Mornaghi, Lucas Bastita y Eduardo Mas. Eso fue en un principio cuando se iba a hacer la selección para ver quien quedaba como referente definitivo. Se preseleccionó. La preselección no recuerdo cuándo fue. Para que diga quien quedó seleccionado para ser referente que después pasaron a ser supervisores. Se pasó del puesto de referente a supervisor. Quedaron Eduardo Mas, Maria Pia Mornagui y Fernando Sanchez y hoy en día se sumó una persona más como supervisor que es Paula Weisman. Paula pasó a ser cuando se creo el puesto de supervisor, hará un año aproximadamente. Creo que Giusti estaba cuando se creó el puesto de supervisor. Para que diga por qué no quedó seleccionada la actora. No se. Se que ella estaba de licencia por maternidad cuando se tomó esta decisión. La actora estaba cuando quedaron preseleccionados, ella estaba, se desempeño como las venía haciendo desde antes como referente y después cuando estuvo de licencia por maternidad que volvió de su licencia se enteró que ella no era más referente y que habían quedado estas personas. No se quien se lo informó. Para que diga como lo sabe. Lo se todo esto porque hablé con ella y porque se informaron quienes eran los referentes. Para que diga cuando pasaron a ser supervisores estos referentes. No lo se. Para que diga qué tareas cumplió la actora al regreso de su licencia por maternidad. Paso a hacer back office. Le ofrecieron el puesto como back office que es una ayuda administrativa de los coordinadores. Qué jerarquía tiene esta tarea respecto a la que cumplía con anterioridad a la licencia. Es inferior. Para que diga como lo sabe. Porque yo soy coordinador y estaba en el grupo de back office que ayudan a los coordinadores. Para que diga qué actitud tomó la actora frente a este cambio de tareas. Realizó la tarea, las realizó bien a mi criterio pero lógicamente se sintió mal por la manera en la cual se le había informado que no estaba mas como referente. Se enteró después de haber vuelto de su licencia cuando ya estaban las personas elegidas. Para que

Fecha de firma: 16/10/2020

Firmado por: CHRISTIAN GABRIEL APARICIO, SECRETARIO DE JUZGADO

Firmado por: DIANA REGINA CAÑAL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: ALEJANDRO HUGO PERUGINI, JUEZ DE CAMARA



diga quien reemplazó a la actora en sus funciones mientras estuvo de licencia. No recuerdo. Para que diga qué impacto tuvo en el salario de la actora el cambio de tareas. No lo se. Para que diga cuanto cobraba la actora. No lo se. Para que diga quién le daba las órdenes de trabajo a la actora. Su superior era Maria Laura Baiardi. Para que diga como era el trato de la superior jerárquica para con la actora. No lo se. Se que el último tiempo no fue bueno la manera en que se le notificaban las cosas por partes de su superior a Melisa. O sea como en este caso particular **se entero que no iba a ser referente no estando en la compañía sino estando de licencia**. Ella se enteró cuando volvió de su licencia. Para que diga antes de la licencia por maternidad si había otros referentes en el área de la actora. Si, los que después quedaron como referentes o sea Fernando Sanchez, Maria Pia Mornaghi. No se si estaba Paula o no. Igual, **antes de que estos chicos sean nombrados como referentes, o seleccionados para ser referentes Melisa ya era referente**. Lo se porque trabajaba ahí en la gerencia. No se desde cuando la actora fue referente. Para que diga qué diferencia salarial existía entre referente y administrativo. No se cual era la diferencia. Seguramente si había diferencia pero no se exactamente cuanto. Para que diga cuándo dejó de trabajar en la empresa la actora. Fecha exacta no la recuerdo. Para que diga por qué dejó de trabajar el actor en la empresa. **Porque se sintió como que no le habían permitido la oportunidad de crecimiento**. Por lo expresado del puesto y la manera en que se le informó que ya no iba a ser referente y que iba a pasar a hacer otras tareas. Para que diga quien tomó la decisión del cambio de tareas de la actora. No lo se. Para que diga el testigo al momento del egreso de Giusti que tareas realizaban Maria Pia Mornaghi, Fernando Sanchez, Carla Fernandez, Analia Belpasso y Lucas Bastita. Quedaron como referentes Mornaghi y Sanchez, Carla Fernandez y Belpasso como back office, y Lucas Bastita como analista. Lo se porque trabajaba en la gerencia. Para que diga **cómo fue la preselección de la que participó la actora. A mi criterio fue medio absurda porque ya tenia el puesto de referente, ya era referente**. No se como fue la preselección." (Sic)

Luego, la declarante MAGLIARELLA, expresó que conoció a la accionante en el 2010 cuando la dicente ingresó a trabajar para la demandada, en la cual continúa en la actualidad. "A preguntas formuladas por el Tribunal, con relación a los hechos en controversia, respondió: Para que diga qué tareas cumple la testigo en qué días y horarios. Ahora estoy en el sector de prestadores y contrataciones de lunes a viernes de 10 menos cuarto de la mañana a 17.45. Cuando estaba Giusti, yo ingresé en la recepción y después me pasé a construcción. En construcción hacía cargas de avisos de obra, programa de higiene y seguridad. En recepción estuve un año y medio, pasé a construcción a fines de 2012 por ahí. Construcción pertenece a la gerencia de prevención, medicina laboral y la parte de UCAP. Después pasé a UCAP yo que hacíamos carga de relevamientos. Pasé a UCAP a los seis meses de estar en construcción. Medicina laboral y ucap también pertenecen a la gerencia de producción. Para que diga qué tareas desarrollaba el actor. Cuando yo pase a construcción ella estaba como referente en la parte de pericias, y realizando accidentes. Ella relevaba información de todos los juicios, entregaba documentación que fue la parte que después ella me enseñó a mi y todo lo que era accidentes mortales, toda la investigación, asignación. Lo se porque yo estaba en el sector y sabía como se manejaban todos. Para que diga que significa que la actora era referente. En su momento cuando Laura Baiardi que era mi jefa estaba de vacaciones, el referente era el que se quedaba a cargo del sector, el que repartía las tareas, el que si necesitabas consultar algo con respecto al trabajo acudías a ella. Cuando Laura estaba de vacaciones, Melisa era referente. Y cuando volvía de vacaciones, Melisa era referente pero Laura era la jefa. De todos modos siempre nos manejábamos, antes de consultar a Laura, le consultábamos a melisa para no tener que molestar a la jefa, o sea a Baiardi. Para que diga si había otros referentes en el sector. En ese momento no, cuando yo ingresé no. Después melisa se va porque queda embarazada, en ese momento queda Maria Pia Mornaghi como referente en el lugar de Melisa. Melisa no sabía nada en ese momento. Cuando ella se reintegra al trabajo, se entera que Maria Pia había ocupado su lugar y ahí es cuando va a reclamar a Laura para que le devuelvan el puesto. Lo se porque yo ingresé y Melisa estaba por licencia por maternidad y ahí escuchando de ella que me contaba y de mis compañeros también, se supo todo el manejo. Cuando yo estaba en recepción, Melisa ya era referente porque yo le entregaba documentación a ella. Eran los pedidos de pericia que ella en su momento manejaba. Se que era referente por que cuando yo estaba en recepción me dijeron que la documental que sea importante la maneje con ella, con Melisa, ella era la que después distribuía la documentación en el sector. Después cuando yo paso a construcción, es cuando Melisa entra en licencia por maternidad, en el 2012. Yo entre fines de 2012 que es cuando Melisa está por tener a la nena. Para que diga cuando se reincorporó la actora. Aproximadamente en mayo de 2013. En el tiempo ese de esos meses, su licencia lo ocupo Maria Pia. Lo se porque yo respondía ante Maria Pia. Para que diga qué pasó cuando la actora reclamó a Baiardi la devolución de su puesto. Se lo reclamó ante Laura que era la jefa, Laura le dijo que le iba a devolver el puesto. Bueno después de eso se hizo como un test porque iban a poner a 6 referentes. Me parece que lo tomaron RRHH pero se había pedido por laura el test. El test se lo hicieron a estas personas. Eran Lucas Batista, Carla Fernandez, Analia Belpasso, Fernando Sanchez, maria Pia Mornagui y Melisa. En su momento se por dichos de Melisa que ella ya tenia el cargo de referente pero bueno como no se quería exponer al tema de otro conflicto lo hizo igual. Para que diga cuando se hizo el test. Eso fue mediados de año, Julio o Agosto de 2013. Melisa después de dar el test se tomó vacaciones. Cuando vuelve de las vacaciones, ahí nos enteramos todos que los dos referentes que iban a quedar eran Fernando Sanchez y Pia, y que ella ya no era parte del grupo de referente entre todos los demás que habían seleccionado. Ya no eran parte, Belpasso, Fernandez, Giusti y Bastita. Para que diga como se enteró la actora. Nosotros nos enteramos en su momento que se comentó de boca en boca que iban a quedar ellos dos. Ahí fue cuando Melisa volvió de sus vacaciones, volvió a reclamar esto porque ella tenia justamente el cargo, lo reclamo ante Laura. Justo en ese momento se dio un conflicto de mails en el trabajo, en donde Melisa Giusti Hablo con Guido Dragani que es el gerente de prevención para darle el apoyo. Justamente de todo el tema del daño que ella había sentido con el tema de la descategorización en esa reunión que se hizo ante RRHH para no generar más conflictos. Eran mails anónimos, no se sabía quien mandaban, pero increpaban a muchos del sector por categorización, por sueldos que no se conocían. A partir de esto hubo una reunión con RRHH y con la gerencia general de Provincia ART. En esta reunión participó toda la gerencia. Toda la parte de medicina laboral, UCAP y construcción. Y se hizo un nuevo puesto que me olvidé de nombrar que se llama back office. Ya estaba en realidad ese puesto. Estaba como unido a UCAP y después se desprendió el puesto de back office. En la reunión participó toda la gerencia de prevención, o sea todos los sectores que nombré. La reunión también se hizo porque había maltratos laborales. En estos mails anónimos se hablaba también de maltratos dentro del sector. Maltratos entre compañeros, en el día a día lo que se daba. En esta reunión se trató de aclarar todo. En su momento Melisa no expuso su tema para no generar más problemas y después no se resolvió nada, no se resolvió nada. Lo se porque yo estuve en la reunión. Se que ella no expuso porque me lo comentó en la empresa. Para que diga qué actitud tomó la actora frente al resultado del

Fecha de firma: 16/10/2020

Firmado por: CHRISTIAN GABRIELA PARRO, SECRETARIO DE JUZGADO

Firmado por: DIANA REGINA CAÑAL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: ALEJANDRO HUGO PERUGINI, JUEZ DE CAMARA



test. Fue a reclamar a Laura para pedirle que le de su cargo correspondiente. En ese momento no se lo devolvió, fue a hablar con Guido Dragani que fue justo cuando se dio el tema de los mails, y ahí Guido le dijo que le iba a remover las tareas de pericias y cargas de accidente que tenía en su momento y que la iba a pasar a back office a hacer carga de viáticos. Ella lo tomó porque no le quedó opción. Había vuelto de licencia por maternidad y lo necesitaba, y tomó el puesto. En ese momento nombran a Pia y a Fernando como referentes y además agregan a Eduardo Mas como un tercer referente. Eduardo no había participado en el test. Lo se porque nos lo informaron mediante una reunión. Si se que hace un año atrás que yo todavía en el sector, se los nombró en el recibo de sueldo como supervisores porque también nos lo comentaron en esa reunión. Nos lo comentó María Laura. Nombraron como supervisores a Pia, Eduardo y Fernando. Esto fue en el 2014 aproximadamente. Fue a principios de 2014. Para que diga qué impacto tuvo en el salario de la actora el cambio de tareas. No lo se. Para que diga cuanto cobraba la actora. No lo se. Para que diga qué categoría figuraba en el recibo de la actora. Si, como referente. Lo cobraba como tareas especiales creo pero estaba el cargo. Lo se porque lo vi en el recibo, pero nunca vi el monto porque no me interesaba. Para que diga como figuraba en el recibo la categoría de la actora cuando pasó a back office. No lo se. Para que diga como era el trato de Baiardi para con la actora. En su momento se que eran muy amigas, se que se llevaban muy bien, cuando yo ingresé a construcción. En realidad ya desde recepción se veía que eran muy buenas amigas. Después cuando Melisa volvió de la licencia, se enteró de ésta noticia, fue a charlarlo con ella bien por la amistad que tenían y después de eso quedó mal. Lo se porque Melisa en su momento lo comentó en la empresa y se veía en el día a día que no se llevaban bien. De parte de Laura no había buen trato con Melisa. Para que diga en qué consistió el test en el que participó la actora. No lo se. Para que diga antes de la licencia por maternidad de la actora si había otros referentes además de ella en el sector. No había. Como referentes no. Yo entre en el 2010 en recepción y ya sabía que la parte de referente era Melisa, solo ella. Para que diga qué días y en qué horarios trabajaba el actor. Hacía igual que nosotros, después cuando volvió de la licencia por maternidad hacia de 9 a 5. En realidad la parte de lactancia hacia 9 a 4 y cuando terminó la parte de lactancia de 9 a 5. Lo se porque lo veía yo. Para que diga hasta cuando trabajó la actora. Hasta agosto creo de 2014. Para que diga por qué dejó de trabajar el actor en la empresa. Se cansó de todas estas relaciones que había, del maltrato que tuvo por parte de Laura Baiardi. Para que diga como lo sabe. Lo se porque se ponía a llorar en el trabajo que no quería estar ahí, que había maltrato. No se si sirve pero yo quiero aclarar que me fui del sector por eso, por el maltrato que había Para que diga qué tareas hacia Mornagui antes de la licencia de la actora. Empezó con los relevamientos que fue cuando yo estaba en la recepción. Ahí cuando ingreso a construcción, Mornagui toma las tareas de Giusti que estaba de licencia por maternidad. **A preguntas sugeridas por la contraparte, respondió** Para que diga la testigo como tomó conocimiento que la actora tuvo reunión con Guido, así como lo que este le dijo a la actora. Lo se porque lo comentó Melisa. Para que diga como sabe la testigo de los supuestos mails y el contenido de los mismos. Estaba incluida en los mails, no dentro de lo que decía, no estaba dentro de todo lo que se nombraba, a todas las personas que se nombraban en los mails a mi no se me nombraba pero el mail a mi me había llegado. Leida la declaración, la testigo aclara que la gerencia de prevención se construye de construcción, UCAP, medicina laboral y back office. Además aclara que la actora era referente de los 4 sectores que se desprendían de prevención." (Sic)

Seguidamente, tuvieron lugar los testimonios ofrecidos por la demandada, de Fernando Sánchez (fs. 105/107); Silvia Meza (fs. 111/114); Diego Rovengo (fs. 115/118); y Roberto Zunino (fs. 123/126).

Por su parte, FERNANDO SÁNCHEZ trabaja en PROVINCIA ART desde enero de 2010 a la actualidad, actualmente es supervisor del área construcción. Cuando ingresó la actora ya se encontraba trabajando allí. Sostuvo " Cuando estaba la actora no hacía estas tareas que hago ahora. Cuando estaba ella era administrativo, cargaba documentación en el sector UCAP. Para que diga qué tareas desarrollaba la actora. Realizaba tareas administrativas. Hacía las mismas tareas que hacemos todos el tiempo, todos teníamos que saber las tareas que hacíamos todos para poder cubrirnos en el caso de que alguno falte. Consisten en recopilar información. Ella hacía la recopilación de información para pericias. Lo se porque la veía haciéndolas. Ella estaba en el mismo sector que yo UCAP. Yo trabajé geográficamente lejos de donde ella estaba pero como el sector es chico, éramos poco en general recorría todos los asientos. Yo los recorría, si necesitaba algo, iba y se los pedía por este motivo que todos hacemos todo. Estábamos en el piso, no se a 5 o 6 sillas de distancia. Para que diga qué categoría tenía la actora. Todos éramos administrativos. Ella era administrativa. Lo se porque hablábamos de eso, éramos administrativos, era la única categoría que había. Para que diga si la actora tenía personal a cargo. No tenía, ninguno tenía personal a cargo, ni yo ni ella. Para que diga quien le daba las órdenes de trabajo a la actora. En ese momento la jefa, Laura Baiardi. Lo se porque la nombraron cuando yo entré. Para que diga cuando se tomó licencia por maternidad la actora. No recuerdo cuando fue. Para que diga cuales fueron las tareas de la actora al regreso de su licencia. Las mismas. Lo se porque la vi haciéndolas. Ella solo se encargaba de recopilar información para las pericias. Para que diga qué días y horarios trabajaba la actora. Igual que yo hasta que se tomó licencia. Ahora estoy haciendo cortado yo, antes de tomarse licencia hacia de 9 menos cuarto a 6 menos cuarto de la tarde, y después de la licencia salía una hora antes. Entraba a la misma hora pero se iba una hora antes. Esto no me acuerdo por cuanto tiempo. Para que diga hasta cuando trabajó la actora. La fecha exacta no me la acuerdo. No me acuerdo el año. Para que diga por qué dejó de trabajar en la empresa. No, tengo entendido que ella pidió irse, quería arreglar para irse nada más pero las razones concretas no. Lo se porque me lo comentó Melisa. Para que diga cuál era la categoría que figuraba en el recibo de sueldo de la actora. No lo se, nunca le miré el recibo. Para que diga quienes eran los "referentes" del sector de trabajo de la actora. No había referentes. Para que diga quienes eran los supervisores del sector de trabajo de la actora. Tampoco había. **A preguntas sugeridas por la parte que propuso su testimonio, respondió** Para que diga el testigo como era el trato entre la actora y su superior jerárquico y compañeros en general. Cordial, entre ella y sus jefes cordial, entre ella y sus compañeros también con algunos tenía mayor afinidad y con otros no. Sus jefes eran laura baiardi y el gerente que era Guido Dragani. Lo se porque los escuchaba hablar y se hablaban bien entre ellos. Para que diga como fue el trato entre los superiores la actora y sus compañeros, al regreso de la licencia por maternidad de la actora. Cordial, como fue siempre, como fue antes, desde que yo estoy en la empresa. **A preguntas sugeridas por**

Fecha de firma: 16/10/2020

Firmado por: CHRISTIAN GABRIEL APARICIO, SECRETARIO DE JUZGADO

Firmado por: DIANA REGINA CAÑAL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: ALEJANDRO HUGO PERUGINI, JUEZ DE CAMARA



la contraparte, respondió Para que diga el testigo quien reemplazo a la actora en sus tareas cuando la actora estuvo por licencia por maternidad. La reemplazó Natalia Magliarella. Para que diga como lo sabe. Porque la vi haciéndolo. Antes Natalia cargaba otro tipo de documentación. Y Pia Mornagui también. Cuando Natalia no estaba la ayudaba Pia, por eso es que todos hacíamos todos. Para que diga qué tareas realizaban Mornagui y Magliarella al regreso de la licencia de maternidad por la actora. Volvieron a sus tareas normales, a cargar documentación, otro tipo de documentación en el mismo sector en UCAP. Para que diga el testigo al momento del egreso de Giusti que tareas realizaban Maria Pia Mornaghi, Fernando Sanchez, Carla Fernandez, Analia Belpasso y Lucas Bastita. Éramos todos administrativos, todos cargábamos documentación en el sistema. Leida la declaración el testigo aclara que el horario de la actora era de 09.45 a 17.45 horas y no de 8.45 como dije."

Por otra parte, SILVIA SUSANA MEZA, empleada administrativa, conoce a la persona demandante, era compañera de trabajo en PROVINCIA ART, trabaja a partir de 2008 y en el 2009 la pusieron en la recepción donde estaba la gerencia de prevención. **"A preguntas formuladas por el Tribunal, con relación a los hechos en controversia, respondió:** Cuando la conocí a ella yo era recepcionista, en el segundo piso, en la gerencia de Prevención. Yo estaba de lunes a viernes de 10 menos cuarto a 6 menos cuarto. Después pase a la gerencia de prevención, exactamente fecha y año no recuerdo pero será hace 4 o 5 años. Estaba la actora todavía cuando me cambiaron. En la gerencia de prevención trabajaba yo como administrativa. Aprendí a relacionar todo lo que tiene que ver con higiene y seguridad y hacia de todo relacionado a higiene y seguridad. Como carga de viáticos, control de viáticos, control de programa de seguridad, control de avisos de obras, cargas de programas y avisos de obra. Estaba en el sector UCAP de la gerencia de prevención. Para que diga qué tareas desarrollaba la actora. Hacía tareas administrativas. Las mismas que hacía yo, las que comenté recién,. Todos hacemos lo mismo, vamos rotando todo el tiempo. Todos los que pertenecemos a UCAP hacemos las mismas tareas. Para que diga como lo sabe. Lo se porque hemos compartido el trabajo administrativo y estamos con todos los compañeros compartiendo las mismas tareas. Para que diga cuántos administrativos integraban el sector UCAP. En ese momento, una vez que estuve dentro de prevención, número exacto no recuerdo pero entre 20 y 30 personas. Lo se porque estaba ahí. Para que diga si la actora cumplió siempre las mismas tareas administrativas. Como todos, si. Para que diga como lo sabe. Lo se por haber sido compañera de ella. Para que distancia trabajaba la testigo de la actora. Siempre hacíamos cambio de lugar así que a veces la tuve enfrente, alado. Para que diga quien era la superior jerárquica de la actora. Baiardi Laura, Lo se porque también era mi jefa. Para que diga como era el trato entre laura baiardi y la actora. Cordial. Para que diga qué días y horarios cumplía la actora. Antes de su licencia por maternidad de 10 menos cuarto a 6 menos cuarto. Posterior a su licencia de 9 a 17 horas. Lo se porque soy su compañera y porque tenía como un horario especial por solicitud de ella a la cia. Para que diga cuándo fue la licencia por maternidad de la actora. No me acuerdo si 2012 o 2013 exactamente. Para que diga cuáles fueron las tareas de la actora al regreso de la licencia. Administrativas. Las mismas que hacía antes. Lo se porque todos hacemos lo mismo. Para que diga quiénes eran los llamados "referentes" en el sector de trabajo de la actora. No existían referentes. Para que diga quienes eran los llamados supervisores en el sector de la actora. Tampoco existían. Para que diga como lo sabe. Porque eramos todos administrativos y porque era la compañera de ella y estaba en el mismo sector. Para que diga en qué categoría figuraba la actora en su recibo de sueldo. No lo se. Pero todos tenemos categoría dos y tres, como administrativos, es por la antigüedad dentro de la empresa. No se cual de las dos categorías que era ella, supongo que era tres porque siendo compañera de ella, eramos todos más o menos iguales en ese sentido. Era más que nada la diferencia porque algunos efectivizaban otros por antigüedad, pero nunca por tareas. Para que diga la antigüedad de la actora. Exactamente no. No se cuando ingresó. Cuando yo empecé a trabajar en PROVINCIA la actora ya estaba. No se qué tareas hacía en ese momento. Para que diga en qué puestos se desempeñó la actora a lo largo del tiempo. Administrativa solamente, lo se por haber sido compañera de ella. Fui compañera de ella desde el 2009. Para que diga cuál era el salario de la actora. No lo se. Para que diga cuándo dejó de trabajar en la empresa la actora. Hará un año o año y medio, no recuerdo exactamente. Para que diga por qué dejó de trabajar el actor en la empresa. No lo se. Lo único que se es que era una persona conflictiva entre compañeros, una persona muy autoritaria. Por los malos tratos que tenía con los compañeros, con todos. Lo se porque fui compañera de ella. Para que diga en qué situación se mostró autoritaria la actora. En situaciones de malas respuestas, en indiferencias. Para que diga quien la reemplazó en sus funciones al momento de la licencia por maternidad. Una de las personas fui yo, no recuerdo con exactitud el nombre de cada una, pero como siempre hacemos entre todos las mismas tareas, ya que de por si el sector requiere que todos sepamos de todo y lo hagamos, hay mucha participación y nos involucramos en todo lo que respecta a la gerencia. Para que diga la testigo qué tareas realizaban Maria Pia Mornaghi, Fernando Sanchez, Carla Fernandez, Analia Belpasso y Lucas Bastita. Eran administrativos, hacían control de viáticos, como lo hacemos. Pertenecían a UCAP. Para que diga cuáles fueron las tareas de éstas personas al momento en que la actora se fue de la empresa. Hacían tareas administrativas. Lo se porque también lo hacía y era compañera de todos. **A preguntas sugeridas por la contraparte, respondió** Para que diga qué significa el puesto de referente. No existe puesto de referente en PROVINCIA. Acto seguido se exhibe a la testigo la documental obrante en sobre reservado por la parte actora (primera hoja del sobre) para que describa la misma. Este organigrama se organizó hace meses en donde solamente están categorizadas administrativamente. No se como lo categoriza RRHH como dos o tres pero no hay nombramientos de ninguna índole más que recategorización. No hay nombramientos en el sentido de referentes. Esto está solamente dividido en sectores de las personas que realizan definidas tareas como solamente organización. Se implementó hace meses. A principios de éste año." (Sic)

ROBERTO CESAR ZUNINO, trabaja en Provincia ART como administrativo, conoció a la actora cuando entró a la empresa entre 2010 o 2011. **A preguntas formuladas por el Tribunal, con relación a los hechos en controversia, respondió:** Para que diga qué tareas cumplía el testigo al momento que trabajaba la actora. Yo administrativo, en el sector gerencia de prevención UCAP, de lunes a viernes de 9.45 a 17.45. como trabajo actualmente. Para que diga qué tareas desarrollaba la actora. Ella realizaba tareas de administrativa como todos los administrativos, pero no se muy bien no me interioricé mucho pero era asignación de enfermedades.

Fecha de firma: 16/10/2020

Firmado por: CHRISTIAN GABRIEL ARRIETA, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: DIANA REGINA CAÑAL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: ALEJANDRO HUGO PERUGINI, JUEZ DE CAMARA



Sinceramente no lo tengo muy claro, no sabría muy bien describírtelo. Lo se porque más o menos todos sabemos lo que hacemos. Cada uno sabe lo que hace. Ella estaba en el mismo sector que yo, en gerencia de Prevención UCAP. Par que diga qué días y horarios trabajaba la actora. El mismo que yo. Lo se porque la veía ahí siempre. Para que diga a qué distancia de la actora trabajaba el testigo. Pasa que yo fui rotando de lugar pero relativamente cerca, en el mismo piso. Para que diga a quien respondía la actora, quien le daba instrucciones. Nuestra jefa, Laura Baiardi. También era mi jefa baiardi. Para que diga como era el trato entre Baiardi y la actora. La verdad no tengo idea, no tengo idea. Para que diga si la actora siempre cumplió las tareas que detalló el testigo. Por lo que se pasó por varias tareas, siempre que pedía algo se lo daban en cuanto a cambio de tareas. La verdad sinceramente no recuerdo mucho. Se que le daban lo que pedían porque el sector dadivoso, es un sector que vos pedís algo y te lo dan. Es una cia que si te puede ayudar. Mira te doy un ejemplo. Yo pedí algo cuando cursaba en la facultad. Como salgo 6 menos cuarto no llegaba a cursar a las 6 entonces bueno pedí y me dieron un horario de retirarme 15 min antes para poder entrar a la facultad tranquilo. Se que también ella también en un horario si no me equivoco fue por maternidad que fue, o no me acuerdo por que fue la licencia personal, y se que le dieron también para poder retirarse antes. Lo se porque yo laburaba hasta menos cuarto y ella hasta 4.30 o 5. Para que diga cuando fue la licencia que menciona de la actora. No me acuerdo. Para que diga cuáles fueron las tareas de la actora al momento del regreso de su licencia. No me acuerdo. Lo que pasa es que yo no mantenía mucha relación con ella. Tampoco era una persona que emanaba felicidad, no me daban ganas de interactuar por lo menos para mi. NO tuve mucho trato por eso. No es alguien con quien compartiría un café después del laburo, entendes?. Para que diga quienes eran los referentes del área de UCAP. No había referente, por lo que yo tengo entendido, no había referentes. No existía, no existe creo que el puesto de referente. Para que diga quien reemplazó a la actora en sus funciones cuando se tomó licencia. No tengo idea. Para que diga qué tareas cumplían Pia Mornagui, Fernando Sanchez, Carla Fernandez, Analia Belpasso y Lucas Bastita al momento que trabajaba la actora. Pia Mornaghi no me acuerdo que hacía, Fernando Sanchez se que estaba en el sector de construcción, Carla Fernandez no se, Analia Belpasso no me acuerdo, y Lucas Bastita no se precisamente. Para que diga hasta cuando trabajó la actora. No lo se. La verdad que las fechas no las tengo. Para que diga por qué dejó de trabajar la actora. No lo se. Para que diga cuanto cobraba la actora. Ni idea, gracias que se lo que cobro yo." (Sic)

DIEGO SEBASTIAN ROVEGNO, licenciado en Higiene Y Seguridad en el trabajo, ingresó a trabajar en Provincia ART SA en 2006, momento en el conoció a la actora que ya laboraba allí. En sus términos,

sostuvo " (...) Trabajo ahí desde el año 2006 a la actualidad. Un período no trabajé. De mediados de 2009 a principios de 2013 tuve un cargo y estuve contratado por fuera, seguí trabajando pero contratado. Después volví. Todo el tiempo trabajé ininterrumpidamente para PROVINCIA pero contratado y efectivo. **A preguntas formuladas por el Tribunal, con relación a los hechos en controversia, respondió:** Para que diga qué tareas cumplía el testigo, en qué días y horarios. Trabajábamos todos de lunes a viernes de 9.45 a 17.45, yo era preventor, en un principio, ahora soy coordinador. Ella me asignaba en principio lo que es accidentes y enfermedades profesionales para que nosotros vayamos a hacer los relevamientos y después en la última etapa de su licencia, antes de que ocurra esto, trabajó como back office. En el primer período como preventor trabajé, y cuando ella estaba de back office yo ya estaba de coordinador. Para que diga cuándo tuvo licencia la actora y por qué motivo. En principio hasta donde tengo entendido fue por un problema de salud y después devino esta situación, no se desconozco. La licencia no recuerdo cuando fue, creo que el año pasado, no estoy seguro. Para que diga qué tareas hacía la actora antes de la licencia. En un principio tuvo la licencia y después devino esta situación judicial. Ella asignaba accidentes y enfermedades. Cuando ingresa un accidentado a la cia, pasa por las áreas pertinentes y ella nos asignaba según la zona el accidente o la enfermedad para realizar la investigación. Eso lo hacía mediante un mail y después si teníamos alguna consulta sobre esa tarea le hacíamos la consulta pertinente. No se desde cuando cumplió esta tarea la actora ni por cuanto tiempo la hizo. Se que hacía estas tareas porque me las asignaba ami y a mis compañeros. En ese momento cuando sos preventor vas una vez por semana a la oficina, era el mismo horario de trabajo y ella ahí estaba de lunes a viernes. Yo iba los miércoles o jueves y cumplía todo el horario que ya mencioné. Cuando volví ahora estoy de lunes a viernes en el horario que te dije, como coordinador. Yo pase a ser coordinador en Mayo de 2013. Para que diga que otras tareas realizaba la actora. Ella asignaba y hacía el seguimiento de las cosas que nosotros entregábamos. Lo se porque nosotros cuando nos asignaba la tarea lo teníamos que cargar en el sistema de la cia y hay tableros donde figura si está la tarea realizada o pendiente. Para que diga qué tareas realizó la actora con posterioridad a las que describió. De back office. Es como si fuese una tarea administrativa que ayuda a los coordinadores en el control de viáticos y de visitas que realizan los preventores. Para que diga cuando cambió las tareas la actora. Fue el año pasado ponele principio de 2014, el mes no lo recuerdo bien. Para que diga por qué motivo le cambiaron las tareas a la actora. Creo que fue un pedido de ella. Lo se por charlas con ella y con los que trabajábamos en la oficina en el trabajo pero no te lo puedo afirmar. Para que diga en qué sector se desempeñó la actora cuando hacía la asignación. En la gerencia de prevención, en la parte de UCAP, que es la unidad de soporte administrativo. Para que diga quien le impartía instrucciones en ese momento. Laura baiardi. Para que diga como era el trato entre baiardi y Giusti. Desconozco. Para que diga a qué sector pertenecía cuando cumplía tareas de back office. También la gerencia de prevención, dentro de la parte de UCAP. Para ue diga de quien recibía las órdenes la actora cuando era back office. De Laura Baiardi. Para que diga como lo sabe. Porque figura en el organigrama. Para que diga si el cambio de tareas implicó una reducción salarial para la actora. No lo se. Para que diga quienes eran los referentes o supervisores en el área de UCAP en el momento que la actora hacía tareas de asignación. Cuando yo estaba como preventor, no recuerdo que exista esa función. Y después cuando volví como coordinador, en el 2013 no estaba la figura de referente, no existía pero había personas que se dedicaban a ciertas tareas con las que vos hablabas o les consultabas. Por ejemplo cuando yo volví meli todavía hacía lo de enfermedades y accidentes y algunas consultas sobre tema de enfermedades se las hacía a ella. O por ejemplo a Lucas Batista que hace todo el tema de traspasos de empresas a otras ART. En un principio no existió, ahora está la figura de supervisor pero es reciente, si no me equivoco de mitad de año (2015) Para que diga qué días y en qué horarios trabajaba la actora. Lunes a viernes de 10 menos cuarto a 6 menos cuarto, ese es el horario habitual. Si algún día querés hacer de 9 a 5 lo hablas, cada uno lo maneja. Ese es el horario habitual. El de ella específicamente no lo se. Para que diga cuál era el salario de la actora. No lo se. Para que diga qué tareas realizaban M. Pia Mornagui, Fernando Sanchez, Carla Fernandez, Analia Belpasso y Lucas Bastita al momento que se desempeñaba la actora en asignación. Lucas era el que nos pasaba los traspasos de otras ART, Sanchez hacía tareas

Fecha de firma: 16/10/2020

Firmado por: CHRISTIAN GABRIEL APARICIO, SECRETARIO DE JUZGADO

Firmado por: DIANA REGINA CAÑAL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: ALEJANDRO HUGO PERUGINI, JUEZ DE CAMARA



de todo lo que tiene que ver con construcción y el tema de asignación de bases, Carla Fernandez estaba como analista si mal no recuerdo, y Analía Belpasso y Mornagui tareas administrativas. Ellos se desempeñaban en la gerencia de prevención. Lo se por hablar con ellos o ver el trabajo que hacían. Para que diga qué tareas pasaron a hacer estas personas cuando la actora pasó a back office. Analía y Carla pasaron a hacer back office también o eran back office, Lucas siguió con lo mismo, Sanchez siguió en la parte de UCAP con todo el tema de construcción y las bases, Mornagui estuvo un período con el tema de las asignaciones de enfermedades y accidentes que hacía meli. Lucas siguió con todo el tema de traspasos y trabajo así de sistemas. Para que diga hasta cuando trabajó la actora. Y hasta el año pasado, qué mes, no recuerdo. Para que diga cuándo dejó de trabajar en la empresa la actora. Precisamente no, no hablé con ella. **A preguntas sugeridas por la contraparte, respondió** Para que diga el testigo el motivo del pedido del cambio a back office de la actora. No lo se." (Sic)

De los testimonios prestados, fueron impugnados por la parte actora, las declaraciones de Sánchez y Meza (fs. 127/vta), por las contradicciones al negar la categoría de referente cuando la propia empresa lo consintió; y en el caso de de Meza, preguntada por el organigrama que se le exhibe, el cual reconoce, omite responder los puntos que se le preguntan y lo que contesta lo hace en forma poco clara -cita los pasajes a los cuales hace referencia-. Asimismo, cuestiona la calificación que hace sobre el trato que tenía la actora con sus compañeros, mostrando la contradicción con el propio Sánchez.

Seguidamente, tengo a la vista la pericia contable (ver fs. 158/168). En el dictamen se informa que el ingreso de la actora se encuentra registrado con fecha 07/08/2000, categoría Grupo III-Administrativo hasta 04/2011 y a partir de 05/2011 categoría Grupo III-Referente. En el Anexo II presenta una comparación con la remuneración básica, premios y adicionales de convenio y otros rubros percibidos por los empleados María Pía Mornaghi, Fernando Sánchez y Eduardo Mass durante el último año de la relación laboral de la actora.

Asimismo, en relación a la categoría o tareas de la actora y los empleados María Pía Mornaghi, Fernando Sánchez y Eduardo Mass dentro del organigrama de la empresa entre mayo del 2013 hasta octubre de 2014, informa que la demandada puso a disposición simples copias sin firmar, de organigramas mensuales de la Gerencia de Prevención, de donde se desprenden los datos solicitados que se detallan en el Anexo 4.

Respecto a las remuneraciones de María Pía MORNAGHI, manifiesta que se obtuvieron de sus recibos de sueldo ya que es empleada de FUNDACION PCIA ART, con domicilio en Carlos Pellegrini 91 Piso 2º y CUIT 33-70730195-9. De acuerdo con la constancia de inscripción en la AFIP la actividad principal de la Fundación es "Servicios de Asociaciones no clasificadas en otra parte". Agrega que consultada la demandada sobre María Pía Mornaghi informó que "la FUNDACION PCIA ART les provee personal y que éste tiene las mismas condiciones de contratación y beneficios que los empleados de Provincia ART".

Veamos. Anexo 2 ("Comparación de remuneración") y Anexo 4:

Mes/Año	M	Giusti	M	P.Mornaghi	M	Sánchez	F	Mass	E
Sep-13	S	4.895,21	1	3.595,39	1	4.212,42	1	.069,93	8
Oct-13	O	4.596,65	1	3.454,14	1	5.178,34	1	.709,92	7

Fecha de firma: 16/10/2020

Firmado por: CHRISTIAN GABRIEL APARICIO, SECRETARIO DE JUZGADO

Firmado por: DIANA REGINA CAÑAL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: ALEJANDRO HUGO PERUGINI, JUEZ DE CAMARA



Poder Judicial de la Nación

Nov-13	N	4.596,65	1	3.454,14	1	5.237,57	1	0.339,00	1
Dic-13	D	4.693,31	1	3.543,24	1	4.086,26	1	0.407,47	1
Sac-2013	s	.563,16	8	.797,70	6	.006,78	8	.203,73	5
Ene-14	E	4.693,31	1	3.543,24	1	5.655,89	1	1.895,53	1
Feb-14	F	7.206,65	1	4.612,44	1	5.263,37	1	2.021,19	1
Mar-14	M	4.693,31	1	0.230,42	2	1.455,14	2	4.133,53	1
Abr-14	A	4.789,98	1	3.632,34	1	5.588,04	1	0.407,47	1
May-14	M	6.719,98	1	5.569,90	1	7.197,08	1	5.571,48	1
Jun-14	J	6.719,98	1	5.467,47	1	7.197,08	1	4.316,54	1
Sac-2014	s	.603,33	8	.063,58	8	.905,58	8	.898,95	7
Jul-14	J	6.451,08	2	5.467,47	1	7.362,12	1	4.287,03	1
Ago-14	A	9.317,62	1	9.126,67	1	0.872,00	2	7.063,92	1

Mes/Año	M	GIUSTI	G	MORNAGHI	M	SANCHEZ	S	MAS	M
May-13	M	Ucap-Administrativo	U	Ucap-Administrativo	U	Ucap-Administrativo	U	No figura	N
Jun-13	J	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U
Jul-13	J	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U
Agos-13	A	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U
Sep-13	S	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U
Oct-13	O	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U
Nov-13	N	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U	Ucap-Administrativo (HyS)	U
Dic-13	D	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	U	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	U	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	U	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	U
Ene-14	E	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	U	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	U	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	U	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	U
Feb-14	F	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	U	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	U	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	U	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	U
Mar-14	M	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	U	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	U	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	U	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	U

Fecha de firma: 16/10/2020

Firmado por: CHRISTIAN GABRIEL APARICIO, SECRETARIO DE JUZGADO

Firmado por: DIANA REGINA CAÑAL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: ALEJANDRO HUGO PERUGINI, JUEZ DE CAMARA



#24670964#268030760#20201007173517582

Abr- 14	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene
May- 14	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene
Jun- 14	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene
Jul- 14	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	Ucap-Admin. (HyS) - Especializado	Ucap-Admin. (HyS) - Higiene
Ago- 14	No figura	No figura	No figura	No figura
Sep- 14	Back Office	No figura	No figura	No figura
Oct- 14	No figura	No figura	No figura	No figura

Respecto a la expresión "No figura" de los meses de Agosto a Octubre 2014, refiere que en los organigramas que le fueron exhibidos, no figuraban dichos empleados en los períodos detallados en el anexo.

Luego, la profesional responde que no se pusieron a disposición las evaluaciones de desempeño de la actora y los empleados María Pía Mornaghi, Fernando Sánchez y Eduardo Mas realizadas entre mayo del 2013 a octubre de 2014.

Posteriormente, observo el intercambio telegráfico obrante en el sobre de fs. 4, que fuera reconocido por las partes (fs. 77), y la TCL 85288502, que se verifica en el informe del Correo Argentino (ver fs. 152/154), los cuales se expresaron en términos similares a los de la demanda y contestación.

V- En este contexto la pregunta es si podemos afirmar que se encuentra acreditado el uso abusivo del ius variandi, y si la demandada incurrió en un acto discriminatorio que provocó el distracto, generando un perjuicio material y moral, enmarcado en los artículos 66 y 78 de la LCT, y art. 1 de la Ley 23.592, tal como se reclama en el escrito de inicio.

Así, es central en la definición de la presente causa delimitar los alcances del poder de dirección. El ejercicio de este derecho de origen unilateral, no puede entrar en colisión con el derecho de la trabajadora de origen transaccional. Como fruto de la negociación contractual, la misma contrajo una serie de obligaciones y también de derechos, que terminan por configurar un determinado *status* de derechos adquiridos.

Contra la transgresión del mismo se alza el artículo 12 de la LCT, no permitiendo la renegociación a la baja de algunos de ellos, por considerárselos irrenunciables, y también –entre otros- el artículo 58 del mismo cuerpo legal, al negar todo valor al silencio del trabajador.

Sin embargo, habría otros derechos integrativos de aquél *status* que, en el delicado límite que media entre el legítimo ejercicio del poder de dirección y los correlativos derechos adquiridos del trabajador, no serían



renunciados por este último, sino lisa y llanamente dispuestos por el empleador.

El legislador nos da un doble criterio para establecer cuándo dicho límite no fue traspasado: uno que tiene que ver con el fundamento de la medida, al reclamar que no se trate de un "ejercicio irrazonable" de la facultad, y tres relacionados con la forma de llevarla a cabo al exigir que no se "alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador".

En el caso, observo que la empleadora no ha expresado defensa en estos órdenes, toda vez que se limita a negar que haya descategorizado a la actora, afirma que no se habría modificado ninguna modalidad esencial del contrato, puesto que continuó trabajando como referente.

Luego, veamos cuál es el resultado de la prueba rendida.

Destaco en primer lugar, que el testimonio del Sr. Sánchez, ofrecido por la demandada, será tenido en cuenta con especial atención, toda vez que es uno de los empleados involucrados en los ascensos que denuncia la parte actora.

Así, el dicente afirmó sin dudar, que "todos eran administrativos", que "era la única categoría" y que "no había referentes", contrariamente a lo consentido por la propia demandada. Cuando una cosa es sostener que todos debían saber desempeñarse en todas las tareas, y otra negar la jerarquía funcional dispuesta por la empresa, y que además, fue verificado por la perito contable, a quien le fueron exhibidos los organigramas de la misma.

Luego, en el caso de la testigo Meza, ofrecida por Provincia ART, si bien inicialmente niega, al igual que Sánchez, la categoría de referente, en lo sucesivo, realiza manifestaciones en el mismo sentido que la parte actora.

Admite que existen categorías dentro de los administrativos y, a su vez, que la antigüedad era un elemento diferenciador para efectivizar la recategorización. Es muy gráfica su expresión de que eran todos "más o menos iguales".

Posteriormente, Zunino, en el mismo sentido que Sánchez y Meza, manifiesta que no existía la categoría de referente y dijo desconocer las tareas que desempeñaban Pía Mornagui, Fernando Sánchez, Carla Fernández, Amalia Belpasso y Lucas Bastita al momento que trabajaba la actora, sin embargo, recordaba que la actora "pasó por varias tareas, siempre que pedía algo se lo daban en cuanto a cambio de tareas", sin precisiones por no recordar demasiado.

Ahora bien, su afirmación no hace más que confirmar que ese período de incertidumbre por el que pasó la actora ante la actitud de sus



superiores jerárquicos, fue evidente, aún para quien no logra recordar la tarea de ningún otro compañero.

Finalmente, el licenciado en Higiene y Seguridad ROVEGNO, también ofrecido por la accionada, deja entrever andariveles. Primero da cuenta de que existía un organigrama, con jerarquías funcionales, de hecho manifiesta que en su caso fue preventor y pasó luego a ser coordinador. Siendo preventor, era la actora quien les asignaba - a él y sus compañeros- los accidentes y enfermedades profesionales para que hicieran la investigación, y era a la Sra Giusti a quien debían dirigirse ante una consulta sobre la tarea, además de ser quien hacía el seguimiento de las cosas que ellos entregaban. Si bien menciona que la figura de referente no existía expresa que "había personas que se dedicaban a ciertas tareas con las que vos hablabas o les consultabas", como había sido el caso de la actora.

Afirma que la actora realizó esa tarea hasta que, a principios de 2014, pasó a realizar tareas como "back office", y el dicente fue designado coordinador, en mayo de 2013. Describió el "back office" como una tarea administrativa en la cual se presta colaboración a los coordinadores en el control de viáticos y de visitas que realizan los preventores.

Es de resaltar, para concluir, que refirió que al momento que se desempeñaba la actora en asignación María Pía Mornagui, hacía tareas administrativas, y cuando la actora pasó a back office, Mornagui realizaba las asignaciones de enfermedades y accidentes "que hacía Meli".

Respecto a la figura de "supervisor" expresó que era una categoría vigente a partir de mitad de año 2015, aproximadamente.

Inicialmente hice referencia a los dicentes propuestos por la demandada Provincia SA, toda vez que sus versiones se acercan a lo manifestado por el escrito de demanda, lo que se refuerza con las elocuentes declaraciones de los testigos aportados por la actora.

Previamente, destaco que los tres declarantes ofrecidos por la Sra Giusti, al momento de prestar testimonio, trabajaban para la demandada, lo cual atribuye a sus expresiones plena eficacia convictiva, por lo que significa para un trabajador dar esta clase de testimonios, permaneciendo vigente el contrato de trabajo.

En el caso de GARCIA CAPARARO, es muy claro al explicar que, en los hechos, existía la figura del referente que luego pasó a ser el de supervisor, lo que repercutía salarialmente - cuenta que se abonaba como un ítem denominado "tareas extraordinarias, no formaba parte del sueldo"- aunque fue oficializado con posterioridad en el organigrama y en los recibos de sueldo, quedando como supervisores Pia Mornaghi -quien reemplazó a Giusti durante su licencia-, Fernando Sánchez y Eduardo Mas. En esto coinciden los testimonios de IÑIGUEZ y MAGLIARELLA.



Luego, afirma que la actora, antes de su licencia por maternidad desempeñaba el rol de referente, que al regresar no se lo devolvieron y que "fue el comentario del sector (...) fue como una traición lo que pasó con ella, la no devolución del puesto, al haberle dicho que sí se lo iban a devolver (...) estando ya en la oficina".

Reparo en las palabras del Lic. IÑIGUEZ, quien destacó que la actora era referente toda vez que "por el conocimiento que tenía guiaba a los administrativos". A su vez, este testigo hizo mención a la preselección a la que hizo referencia la accionante y que luego, los que quedaron como referentes fueron supervisores.

Asimismo, es contundente al afirmar que Giusti fue destinada a hacer tareas de back office - que describe como una ayuda administrativa a los coordinadores- y que esto tenía una jerarquía inferior a la que desempeñaba hasta antes de la licencia. Destacó que el peor impacto emocional lo provocó de la manera en que se enteró que ya no sería referente, lo que se había decidido durante su licencia.

Sumado a ello, menciona que en ese período -al retorno de la licencia- la actora no era notificada debidamente de las decisiones por parte de la jefa del sector, Laura Baiardi, y que la veían mal en la oficina.

Hay una expresión del testigo que quiero resaltar en relación también con lo manifestado por GARCÍA CAPARRO, quienes me recordaron a un caso resuelto en esta Sala (que exhibe una cierta práctica empresaria, no de todo el universo de empleadores, por cierto), de un gerente con la experiencia de 30 años en su puesto de trabajo (había sido su única experiencia laboral habiendo ingresado con 18 años), con un legajo impecable, pasible de discriminación salarial sin otro motivo más que la edad del mismo y su desplazamiento por noveles en cargos de gerenciamiento, con sueldos ostentosamente más elevados -utilizando este tipo de rubros extraordinarios en el recibo de sueldo- que aquel que tenía toda la experiencia en la empresa, y sin siquiera un llamado de atención (Sentencia Nro. 93711 en autos "Calviño, Rubén Osvaldo C/Benteler Automotive S.A. S/Despido", del 30.08.2013).

En efecto, Iñiguez al referirse a los que quedaron como referentes utiliza la expresión "antes de que estos chicos sean nombrados como referentes o seleccionados para ser referentes Melisa ya era referente" sumado a las palabras de García Caparro al referir que "este es un caso que llegó a esto (refiriendo al juicio), pero hay un montón de estas cosas e irregularidades".

Dejé para finalizar la valoración del testimonio de la Srita MAGLIARELLA, toda vez que resulta contundente, y determinante, confirmando coherentemente lo manifestado por el resto de los declarantes. Resalto que ninguno de ellos fue impugnado por la demandada.

Si bien remito a la lectura completa de sus manifestaciones, aquí señalo que constata que la actora era referente y en



particular, la única referente del sector hasta que vuelve de su licencia por maternidad.

Destaco que al describir las tareas realizadas por la actora, expresa que era referente de los cuatro sectores, que era quien se quedaba a cargo del sector cuando la Jefa Laura Baiardi se ausentaba en vacaciones y que, aun cuando Baiardi estuviera, las consultas se las hacían primero a Giusti, para no molestar a Baiardi. Asegura que la accionante era la única referente en el sector, a quien todos acudían por consultas sobre el trabajo.

Informó sobre problemas que existían en el sector entre los superiores y el personal, lo que fue motivo de reuniones. De hecho, menciona que antes de la licencia por embarazo había un vínculo de amistad entre Giusti y Baiardi, lo que cambió al regreso de licencia, donde la segunda se dirigía en malos términos respecto de la actora.

Destaca que la actora se entera a su regreso que María Pía Mornagui había ocupado su lugar, y ahí fue cuando va a reclamar a Bariardi para que le devuelva el puesto, aludiendo la testigo es en ese momento cuando "se supo todo el manejo". Pues, si bien Baiardi le dijo que le devolvería el puesto, no obstante, lo que hizo fue disponer que se realizara un test - entre julio o agosto de 2013- porque iban a poner a seis referentes -Lucas Batista, Carla Fernández, Analía Belpasso, Fernando Sánchez, María Pía Mornagui y Melisa Giusti-.

Manifiesta la dicente que en ese momento, la actora accedió, aún cuando ya ejercía el cargo, porque no quería generar conflictos. Cuenta que luego del test, la demandante tomó sus vacaciones, y al volver se entera que los dos referentes que iban a quedar eran Fernando Sánchez y María Pía Mornagui, y que ella ya no era parte del grupo de referentes que habían seleccionado, y que fue un comentario que había circulado "de boca en boca", que iban a quedar ellos dos.

Al retorno, la actora vuelve a reclamar y justo en ese momento se dio un conflicto de mails anónimos en el trabajo, que también llegaron a su casilla de correo -increpaban a muchos del sector por categorización, por sueldos que no se conocían, y maltratos laborales-, en donde Melisa Giusti habló con Guido Dragani, gerente de prevención, para darle el apoyo, y que en una reunión que se hizo ante RRHH no había querido exponer el tema de la descategorización para no generar más conflictos.

Ahí, manifiesta que Dragani le dijo que la iba a remover de las tareas de pericias y cargas de accidente que tenía en su momento, y que la iba a pasar a back office a hacer carga de viáticos, y que la actora lo tomó porque no le quedó opción. Había vuelto de licencia por maternidad y lo necesitaba.

Expresa que en ese momento, nombran a Fernando Sánchez y María Pía Mornagui como referentes y además, agregan a Eduardo Mas como un tercer referente, quien no había participado en el test. **Seguidamente se los nombra supervisores, que se los informó en una reunión**



María Laura Baiardi. Afirma que la accionante dejó de trabajar porque se cansó de todas estas relaciones que había, del maltrato que tuvo por parte de Laura Baiardi, y que lo sabe porque se ponía a llorar en el trabajo, que no quería estar ahí por el maltrato inferido hacia su persona. La dicente expresa que ella también se fue del sector por el maltrato que había.

Obsérvese que la testigo Meza -ofrecida por la accionada- señaló como criterio para otorgar las categorías diferenciadas como única variable, la antigüedad. En este sentido:

	Giusti	Mornaghi	Sánchez	Mas
Antigüedad agosto de 2014	13 años	las partes no aportan el dato y en la pericia contable PROVINCIA ART SA manifiesta que no tiene los registros de Mornaghi porque es empleada de FUNDACION PCIA ART "que les provee personal y que éste tiene las mismas condiciones de contratación y beneficios que los empleados de Provincia ART" –ver punto de pericia "e" de la parte actora-	5 años (ingresó en enero de 2010 según lo manifestado en su propio testimonio a fs. 105/107)	Menor a un 1 año según las manifestaciones de la actora que no fueron refutadas por la parte demandada, y de la testigo MAGLIARELLA

Luego de ver este cuadro, queda claro que no se respetó este dato objetivo para acceder a un ascenso, máxime cuando la actora no solo tenía, notoriamente, la mayor antigüedad en su puesto de trabajo sino que venía ejerciendo las tareas de referente.

Sumado al cuadro que precede, observo en el Anexo 4 de la prueba contable, en consonancia con lo manifestado en el escrito de inicio, y mencionado por la testigo MAGLIARELLA, Eduardo Mas no figura en los registros de PROVINCIA ART SA, en mayo de 2013 y cuando ingresa, a partir de junio de 2013, lo hace con la misma categoría que la actora, cuando la misma llevaba 13 años y 5 meses para ese entonces -ingreso en enero de 2001 - en el puesto, ejerciendo tareas de conducción y docente con sus compañeros de sector desde el 2009. Asimismo, figura que a partir de diciembre de 2013, Mornaghi -sobre quienes no tenemos la fecha de ingreso- y Sánchez -ingreso en enero de 2010- en diciembre de 2013, fueron recategorizados de "Ucap- Administrativo (HyS)", a " Ucap- Administrativo (HyS)- Especializado", a diferencia de Giusti que no fue considerada como "Especializada", quedando como Mas con la categoría "Ucap- Administrativo (HyS)- Higiene".

También hay registros de que la actora pasó a hacer Back Office, y resulta muy llamativo que en la fecha en la cual la accionante reacciona frente a una nueva recategorización de MORNAGHI, SANCHEZ y



MAS, que serían ascendidos como supervisores, "no figura" ningún registro en la empresa de los mismos a partir de agosto de 2014.

Seguidamente, en el cuadro de comparación salarial (Anexo 2) se verifica que si no fuera por cambios en la jerarquía, aún cuando no fuesen registrados oficialmente, con aumentos salariales extras, un trabajador que tiene una antigüedad menor a un año, no podría llegar a equipararse salarialmente con quien lleva casi 14 años en la empresa y según libros de esta, con la misma categoría. Este es el caso de GIUSTI en relación con MAS.

Asimismo, queda acreditado con relación a MORNAGHI y SANCHEZ, que, efectivamente, esos nombramientos generaron diferencias salariales importantes en perjuicio de la actora, máxime teniendo en cuenta la antigüedad según referí en el párrafo anterior.

Por otra parte, y en vinculación con el párrafo anterior, sobre lo que le correspondía percibir a la actora, quiero resaltar que durante los dos últimos años, a la actora se le abonaron dos sumas extras bajo el rubro "Programa de Incentivos".

En el mismo sentido, como lo mencioné en relación a la ausencia de datos de MORNAGHI, SANCHEZ, y MAS a partir del mes de agosto de 2014, respecto a las categorías, en este caso, en el mes de agosto de 2014 se le abonó a la actora el mes de julio de 2014 con un incentivo de \$ 9841,10, lo que generó una real diferencia salarial con los demás, teniendo en cuenta la antigüedad y especialidad de GIUSTI (ver el mes de julio destacado en el cuadro de "Comparación de remuneración"). Esta es, la diferencia real que debió existir entre la actora y estos tres empleados.

¿Por qué afirmo esto? Porque si bien el empleador tuvo la posibilidad de argumentar y producir la prueba para verificar que las personas que designó en dichos cargos tenían mayor idoneidad que la actora, no lo hizo. Y, contrariamente, de acuerdo a la contestación de demanda y a la mayoría de los testimonios, la Sra Giusti desempeñó su trabajo con responsabilidad y la capacidad suficiente como para ser capacitadora y "referente" -como lógicamente refiere la categoría- de otros empleados.

Vale señalar que no fue aportado, ni exhibido a la perito de justicia el test realizado por orden de Baiardi, al margen de que Mas ni siquiera participó del mismo.

Estas inconsistencias, que tendrán que ver más con explicaciones de preferencias subjetivas no vinculadas con lo estrictamente relativo a la eficacia laboral (me remito a las expresiones de GARCÍA CAPARRO, IÑIGUEZ y MAGLIARELLA), no pueden postergar lo que por derecho corresponde, y en el caso resulta acreditado.

Ciertamente, que si la empresa hubiese considerado imprescindible los nombramientos de MORNAGHI, SANCHEZ, y MAS, porque entendía que el manejo de los sectores dependía de la idoneidad técnica de los



mismos de la que adolecería Giusti, estaba en su derecho de hacerlo, en los términos del art. 81 de la LCT, mas nada de esto le fue comunicado a la trabajadora, ni acreditado en autos. Lo reitero.

Por el contrario, la encargada del sector, María Laura Baiardi, si bien al regreso de la licencia por maternidad de la accionante, se comprometió a restituirle las tareas que continuaba realizando MORNAGHI, en lugar de Giusti, dilató el proceso convocando a un test, cuando queda constatado que la decisión ya estaba tomada con anterioridad, de hecho, uno de los tres nombrados ni siquiera participó del testeo, y su antigüedad no alcanzaba a un año en la empresa. Lo cual, dejó a la actora a merced de los corrillos de porqué sufría una rebaja *de facto* en su categoría, con el consiguiente menoscabo moral, como lo dejan al descubierto las explícitas manifestaciones de los testigos ofrecidos por la parte actora.

Efectivamente, la empleadora habría incurrido en la vulneración de su deber de ocupación (ver art. 78 LCT), toda vez que no se le garantizó la ocupación efectiva de acuerdo a su calificación y categoría profesional sin motivos fundados.

Esto nos lleva de lleno al análisis de las otras condiciones reclamadas por el artículo 66 de la LCT para considerar viable el *jus variandi*. Porque, aún cuando hubiese resultado razonable la medida –de haberse invocado y probado regularmente- no podía ser llevada a cabo de cualquier forma.

La expresión clara del fundamento del mismo, máxime cuando se trata de una trabajadora funcionalmente superior, con gente a cargo, que quedaba desautorizada con la medida, es innegablemente un requisito no cumplido en el caso que acarrea el consiguiente daño moral.

En cuanto a las otras condiciones, relativas a la no alteración de las modalidades esenciales del contrato, tampoco se dan en la especie. En efecto, sostiene la demandada que la actora continuó haciendo las mismas tareas, cuando todos los testigos de la causa, incluido el dicente Rovengo, propuesto por la accionante, refieren todo lo contrario: que la Sra. Giusti pasó a desempeñarse como *back office*, una tarea inferior a la que realizaba como referente, aún antes que todos los que fueron nombrados en su lugar.

Quedó demostrado que la accionante cumplía importantes tareas hasta el regreso de su licencia por maternidad, lo que fue en detrimento hasta que oficialmente fue desplazada y destinada a tareas más administrativas y de menor jerarquía funcional.

Pero, lo más importante, es que si bien la demandante se opuso a la situación, aceptó la nueva función bajo protesta y se puso a disposición, dándole la oportunidad a la empleadora para explicarse (sus comunicaciones con el Gerente Guido Dragani) y solucionar el conflicto porque necesitaba su trabajo. Lo que no pudo sostener por lo agravante de la situación, cuando la empresa decide nombrar a los nuevos referente de facto, supervisores con respectivos aumentos salariales, según las explicitadas



comparaciones salariales, lo que pasó no solo a ser descalificante moralmente, afectando su dignidad, sino también un perjuicio patrimonial.

Con lo dicho, encuentro que la demandada vulneró todas las condiciones impuestas por el artículo 66 LCT para no concluir en un ejercicio abusivo del *jus variandi*.

Pues, debe recordarse en este marco que las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador, lo que implica un trato digno a la persona de la trabajadora (Artículo 65 LCT).

En concordancia con lo manifestado, corresponde valorar si se configuró un acto discriminatorio, artículo 1° de la Ley 23.592.

A lo manifestado agregaría los términos de los artículos 17, 81 de la LCT, así como la Ley 26485.

Recordemos que la Ley de Contratos de Trabajo desde el origen de la misma en 1974, aún antes de la reforma constitucional de 1994, en la que se incorporan como fuente del derecho los Tratados de Derechos Humanos Fundamentales, prohíbe *cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad* (art. 17 LCT).

Concomitantemente, la ley regula que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones, y define que *se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador* (art 81LCT).

Por otro parte la Ley 23592, en su artículo 1° *"Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos."*

En particular, ley 26.485 -Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales-, declarada ley de orden público (art. 1°), garantiza como derechos protegidos, los reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la ~~Violencia contra la Mujer, en especial, los referidos a: "Una vida sin violencia y sin discriminaciones. La salud, la educación y la seguridad personal; La~~



integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; **Que se respete su dignidad; Recibir información y asesoramiento adecuado; Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad; La igualdad real de derechos, oportunidades** y de trato entre varones y mujeres (...)"

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

Asimismo, entre los tipos de violencia contra la mujer comprende la "(...) **Psicológica**: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación; la **Económica y patrimonial**: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: (...) d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo (...)"

Y entre las modalidades quedan especialmente comprendida la (...) **Violencia laboral** contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y **que obstaculiza** su acceso al empleo, contratación, **ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física** o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (...)"

Además, en el marco del denominado derecho internacional de los Derechos Humanos Fundamentales, entre los cuales el PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, «PROTOCOLO DE SAN SALVADOR», en su Artículo 7, *reconoce que el derecho al trabajo (...) supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...) c) el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.*

Fecha de firma: 16/10/2020

Firmado por: CHRISTIAN GABRIEL APARICIO, SECRETARIO DE JUZGADO

Firmado por: DIANA REGINA CAÑAL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: ALEJANDRO HUGO PERUGINI, JUEZ DE CAMARA



Luego, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 18/03, párrafo 140, ha señalado que "en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (*erga omnes*). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares" ("Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA", Fallos: 333:2306, esp. 2313/2315).

Es también, imprescindible recordar los términos de los convenios de OIT, C111 -Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)-, y C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración-, que advierten la necesidad de políticas activas al respecto.

Recientemente, la Organización Internacional del Trabajo con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso –C190-, en cuyo Preámbulo sintetiza los objetivos de los Estados contra la violencia y el acoso, en el cual reconoce y considera: "(...) el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; (...) que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; (...) la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso; (...) que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos; (...) que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; (...) que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente; (...) que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad; (...) que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (...)"



Es decir, en un momento en el cual se pretende visibilizar una situación desventajosa histórica, respecto al colectivo de la mujer, aquí se pretende soslayar con una interpretación sesgada.

En efecto, a través de las legislaciones tanto nacionales como internacionales, se impulsa una moralidad proactiva al efectivo reconocimiento de la igualdad de derechos de la mujer y la protección de los sectores sociales más vulnerables. Un importante antecedente jurisprudencial, paradójicamente del fuero civil, nos da cuenta de ello, y el impacto en el mundo del trabajo.

Así, en el fallo de la Cámara Civil, "Fundación Mujeres en Igualdad (M.E.I.) C/Freddo S.A. S/AMPARO", del 16 de diciembre de 2002, se describen los programas de acción afirmativa y de discriminación inversa, propulsados en diversas legislaciones del mundo -EEUU; Alemania; España; la Comunidad Europea-, para afrontar la problemática mundial.

Y hace referencia a la recomendación expresa realizada para la República Argentina en la Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la que goza de jerarquía constitucional, que considero importante citar por la responsabilidad estatal que ello conlleva:

"Prevé dicha Convención el funcionamiento de un Comité que se encuentra habilitado para hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general, como ocurre también con la aplicación de otras convenciones internacionales.- Esto significa que la lucha contra la discriminación no depende solamente del dictado de disposiciones constitucionales y legales, que suelen ser de por sí insuficientes. Ocurre que los Estados parte se han comprometido, en materia de derechos humanos, a garantizar el goce de estos derechos por todas las personas sometidas a su jurisdicción, lo que exige que los Estados Partes realicen actividades concretas para que las personas puedan disfrutar de sus derechos (así se pronunció en varias oportunidades el Comité de Derechos Humanos con relación a la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos).- Por ende, no son suficientes las medidas de protección, sino que es necesario una acción positiva destinada a garantizar el disfrute real de los derechos, lo que no puede hacerse simplemente mediante la promulgación de leyes (conf. Observación General n° 4 respecto a la aplicación del art. 3° del comité citado)."

"Es necesario, además de "facilitar" el disfrute de un derecho, "hacer efectivo" directamente esos derechos cuando un individuo o grupo sea incapaz, por razones ajenas a su voluntad, de lograrlo por los medios a su alcance (Gialdino, R. "Observaciones y Recomendaciones Generales de los Comités de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos", Rev.- Investigaciones, 1/2, 2001, p. 159).- En el caso de la Argentina, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al examinar el segundo informe periódico de nuestro país (E/1990/6/Add.16), en su 52° sesión del 1 de diciembre de 1999 expresó entre los "Principales motivos de preocupación" que: "4.7. El comité observa con inquietud que de hecho se discrimina a la mujer, particularmente en materia de empleo e igualdad de remuneración". A su vez, en el punto 5.6, recomendó que "el Gobierno de la Argentina adopte medidas para garantizar la igualdad de hecho



y de derecho entre el hombre y la mujer en lo que respecta al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales" (Rev.- Investigaciones, 3 (1999), ps. 759/60).- También la doctrina remarcó la existencia de este flagelo en el ámbito laboral. Así, V. Rubio, afirma que "en nuestra sociedad hay una discriminación negada". Su análisis tiene muy en cuenta el Convenio 111 de la OIT. contra la discriminación ("Discriminación en el trabajo. Despido discriminatorio", en Rev. de Derecho Laboral 2000-1, p. 219 y ss.; Elffman, M., "La responsabilidad del empleador por el despido discriminatorio, en la misma revista, t. 2000-1, p. 241 y ss., afirma con razón que "no hay ley más común que la ley antidiscriminatoria").-"

Este importante precedente, luego de un desarrollo acrisolado, en el cual hace un minucioso encuadramiento normativo de los Derechos Humanos Fundamentales, concluye que "(...) **si bien es cierto que los directivos de una empresa suelen hacer prevalecer criterios económicos por encima de los jurídicos en la conducción de la actividad empresarial, la verdad es que estas situaciones tienen su fundamento en la asimilación permanente de la sociedad de formas de pensamiento con las que se ha educado a la gente, y que producen una división social y cultural del trabajo.**"

En este sentido, se trata de modificar una determinada modalidad de pensamientos y moralidad en la que se repite la discriminación y segregación de los mismos grupos o sectores, cuya su perpetuación se intenta desde la repetición de una interpretación de las normas en el tiempo, sea cual sea el paradigma normativo vigente.

En el caso, en visión panorámica, no es más que la reproducción de un viejo modelo de pensamiento, en el cual la mujer no es solo discriminada y violentada por el varón sino, y muchas veces con mayor virulencia, por las propias mujeres.

Es interesante el abanico de pruebas objetivas, y de elementos subjetivos que permiten completar indiciariamente el estado de situación.

No existe un elemento que indique que la Sra Giusti realizaba mal su tarea, contrariamente, hasta testigos de la demandada se refirieron respetuosamente sobre el rol que cumplía "Meli" -así la nombraron- en su rol de referente, máxime cuando no hubo constancias de examen que pusieran, al menos, en duda su calificación.

Sumado a ello, quién podría objetar la antigüedad como un elemento objetivo para acceder al ascenso -14 años-, en comparación con los beneficiados entre los cuales, Sánchez no alcanzaba los 5 años, Mas no llevaba un año en la empresa, y de Mornaghi no se tiene datos, porque según le informaron a la perito contadora, era empleada de FUNDACION PCIA ART "que les provee personal y que éste tiene las mismas condiciones de contratación y beneficios que los empleados de Provincia ART", es decir, se ascendió a alguien que no estaba registrada por la demandada.



Por lo tanto, hasta aquí, idoneidad y antigüedad beneficiaban a la actora para ser ascendida con el correspondiente beneficio remuneratorio.

Aquí también vale mencionar que se acreditó que de referente pasó a ser back office, que implicó un desjerarquización.

Ahora bien, algo más sucedió. Pues no deja de ser llamativo que el cambio operó luego de la maternidad de Giusti. Según los testimonios ya citados, la accionante era la única que ejercía el rol de referente, era la responsable cuando su jefa Bariardi se ausentaba por licencias -con la cual tenía un vínculo de amistad que se quiebra al regreso de la licencia por maternidad de la actora-. Sin embargo, sin información previa, se la desplaza, se simula la seriedad de una evaluación en la cual ni siquiera participa uno de los ascendidos -Mas-.

En este sentido, indiciariamente, podría afirmarse que el cambio de situación familiar de la accionante, no la habría favorecido. Es regular observar que el mercado, a la hora de elegir personal para puestos jerárquicos, prefiera hombres o mujeres jóvenes, y sin hijos, pensando en la mayor disponibilidad para la tarea, no obstante es de muy difícil prueba, pues, como en general se observa en los casos sobre actos discriminatorios, estas intenciones no son explícitas, y en el caso no tenemos precisiones sobre el personal mencionado.

Efectivamente, es difícil obtener pruebas directas al respecto, motivo por el cual se construye a partir de indicios y presunciones, tal como se refirió en autos "Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo SA s/ amparo" (Expte N° 144/05 Sent. Def. N° 68.536 del 14/6/06).

Así, si bien es cierto que al momento del despido había pasado más de un año de la reincorporación de la licencia por maternidad, los actos discriminatorios comienzan cuando ella se reincorpora de la misma: no le devolvieron las tareas que hacía antes de la licencia, montando la escena de la realización de un test para simular objetividad, cuando luego se nombra a quien ni siquiera había participado,

Y por último, no por menos importante, sino porque involucra niveles de subjetividad que, generalmente aminoran el valor probatorio, hago referencia a la situación de marginación de las reuniones del personal jerárquico a las cuales asistía con anterioridad, la desinformación sobre su situación, someterla a una situación indigna ante sus compañeros de trabajo, siendo el tema de conversación de la oficina como lo dijeron los testigos ofrecidos.

En el medio, destaco que también se comprueba que la trabajadora intentó acercamientos y flexibilizar su posición en procura de la continuidad del vínculo laboral, lo que resultó intolerable cuando la adversa situación se vio reflejada en la notoria diferencia salarial con Mornaghi, Sánchez y Mas, según se observa en el cuadro del Anexo 2.

En efecto, en dicho cuadro, por ejemplo, el Sr. Más, con ~~menos de un año en la empresa, percibía una remuneración que equiparaba a la actora con 14 años y en la misma categoría según el Anexo 4.~~



De tal suerte, considero ajustada a derecho la decisión de la actora de considerarse despedida, tras ser objeto del destrato de la empleadora, a través del personal jerárquico, que sin motivos objetivos - calificación y categoría profesional, idoneidad técnica, y/o antigüedad-, luego de 14 años de servicio a la empresa, privó arbitrariamente a la actora del derecho a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, y consecuentemente, impidió el mejoramiento patrimonial de la accionante, utilizando para ello, maniobras que afectaron la dignidad de la trabajadora.

Por lo tanto es procedente otorgar a la trabajadora una indemnización en concepto de daño material y moral con fundamento en el art. 1° de la Ley 23.592, toda vez que fue verificada la discriminación de la que fue víctima la actora luego de la reincorporación de su licencia por maternidad, según lo ya manifestado.

VI- Previo a la liquidación, corresponde explicar que debe prosperar el SAC sobre la indemnización por antigüedad, porque el aguinaldo es un décimo tercer sueldo que percibe el trabajador, que en su calidad de tal, se va devengando proporcionalmente todos los meses.

Entonces, en el mes en que se produce el despido, el trabajador tiene derecho a percibir la suma del aguinaldo devengada hasta ese momento. Y esta, precisamente, es la lógica del art. 245 de la LCT, que nos habla del salario “devengado” y no percibido.

De manera que el Fallo Plenario n° 322 in re “Tulosai Alberto Pacual c/ Banco Central de la República Argentina s/ ley 25.561” del 19 de noviembre de 2009, no solo omite la naturaleza del aguinaldo, sino el expreso texto legal. En consecuencia, no puedo seguir la doctrina del mismo, por no compartirla en la inteligencia de que la misma es contraria a derecho, y porque además no estoy obligada a hacerlo porque los mismos no son vinculantes. Me remito aquí, a lo dispuesto respecto del art. 303 del CPCCN, en los precedentes “Fiorino, Augusto Marcelo C/QBE Argentina ART S.A. S/ Accidente-Ley Especial”, Causa Nro. 1832/2013, el día 25/04/2017; y “Toro, José Aníbal C/General Sweet S.A. S/ Despido”, del registro de esta Sala.

Dada la forma en que queda resuelto el litigio, a los fines del cálculo indemnizatorio, tomaré como base el salario considerado por la perito contadora (teniendo en cuenta la respuesta a la impugnación formulada por la actora, ver punto a) de fs. 177), de \$ 19317,62.

Asimismo, progresará la indemnización del art. 2 de la ley 25323, puesto que también se dio cumplimiento a lo requerido por la norma, en cuanto a la intimación fehaciente por el pago de las indemnizaciones según surge del intercambio telegráfico.

En consecuencia, la reparación dispuesta en el art. 2 de la Ley 25323, estará determinada por el 50% de la indemnización art. 245 LCT, más el 50% de la indemnización sustitutiva de preaviso e integración del mes de despido, con más la parte proporcional del S.A.C.

También, debe prosperar la condena a hacer entregar a la actora las certificaciones del artículo 80 de la LCT, con los reales datos que deben constar en dichos documentos, de acuerdo con lo resuelto en el presente



decisorio. Dicha plazo empezará a correr dentro del quinto día de notificada la presente y por el término de treinta días, bajo apercibimiento de aplicar una sanción equivalente a \$ 1.000 por día de retardo, en concepto de astreintes según el art. 804 CCCN - sobre la aplicación en forma inmediata del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, que renueva por enésima vez el problema de la intertemporalidad de las leyes, me remito para un análisis más profundo, a lo que la suscripta expuso en: “Aplicación inmediata de las normas con motivo del dictado del Código Civil y Comercial de la Nación o El fantasma de la interpretación objetiva” (Doctrina Laboral y Previsional N° 383 (2017, jul.) Buenos Aires: Errepar.- p. 615 – 635).-.

Recojo así por razonable, el argumento esgrimido en los autos “Santa Coloma, Paula Cecilia c/Dayspring SRL s/despido”, SD 61838, del registro de la Sala VI, que estimara más prudente este plazo por sobre el de diez días, atendiendo a los requisitos de la Resolución de la ANSES 601/08, para la extensión de certificaciones.

Dicho esto, corresponde practicar la siguiente liquidación:

Indemniz. sust. preaviso más SAC	\$ 41.854,84
Indemniz. por antigüedad (\$ 19317,62 + SAC x 14 meses)	\$ 292.983,90
Integración mes de despido más SAC (6 días- septiembre 2014)	\$ 4185,48
Días trabajados (24 días -septiembre 2014)	\$ 15454,10
Aguinaldo proporcional segundo semestre 2014 (sg. pericia contable)	\$ 6318,87
Vacaciones proporcionales (21 días)	\$ 16226,80
SAC vacaciones	\$ 1352,23
Aumentos del sector	\$ 19126,20
Art. 2 ley 25323	\$ 169512,11
Daño Moral	\$ 120.000
TOTAL	\$ 687.014,53

Consecuentemente, deberá la accionada abonar a la demandante la suma de SEISCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL CATORCE CON 53/100 -\$ 687.014,53-, la cual deberá ser depositada en autos dentro del quinto día haber quedado firme la liquidación del artículo 132 de la LO, con más un interés conforme Actas N° 2601 y 2630 de la C.N.A.T desde la exigibilidad del crédito hasta el 30/11/2017. Desde el 01/12/2017, y hasta su efectivo pago, conforme ACTA n° 2658/17.

Al momento de efectuar la liquidación del art. 132 L.O., se calcularán intereses hasta una fecha provisoria en la cual haya podido consentir el giro, que en caso de ser posterior a la que resulte, se reintegrará a la demandada lo depositado de más.

En atención al pago parcial efectuado por PROVINCIA
ART (reconocido por la actora en su escrito de inicio a fs. 18vta) por la suma de



\$ 33.203,52, en primer lugar se observa que la suma dada en pago, resultó insuficiente en relación con el monto por el cual prosperó la demanda. Sin perjuicio de ello, considero que corresponde aclarar que al monto total que arrojará la deuda del demandado, corresponderá descontar lo ya depositado, pero hasta el efectivo pago del resto, se seguirán devengando intereses”.

Por lo tanto, corresponde calcular los intereses hasta el momento del depósito (26/09/2014, ver fs. 166) allí, descontar la suma abonada (\$33.203,52), y a partir de allí seguirán corriendo los intereses hasta la efectiva cancelación de la deuda (capital más intereses)”. Es decir, el pago parcial será imputado primero a intereses y luego a capital. Por lo tanto, al capital de condena se calcularán intereses desde el despido (23/09/2014), hasta la fecha del depósito, se descontará del total la suma \$ 33.203,52, imputándolo en primer término a intereses, y el saldo (si lo hubiere) a capital, y la diferencia resultante seguirá devengando los intereses respectivos hasta el momento de su efectivo pago”.

VII- Asimismo, sugiero devengar actualización monetaria sobre los créditos que proceden, empleando el índice RIPTTE del mes en que se apruebe la liquidación. En caso de que no se encontrara publicado dicho índice, actualizado al momento del cálculo en la etapa del art. 132 LO, se empleará el coeficiente UBA, a tales fines.

A efectos de tener en cuenta los argumentos de mi criterio respecto a la indexación de los créditos laborales, me remito a los autos “Balbi Oscar c/ Empresa Distribuidora Sur S.A –Edesur S.A s/ despido”, registrada el 10/10/17 y “Sánchez Javier Armando c/ Cristem S.A s/ Juicio Sumario” (causa Nro. 28.048/2011/CA1), del 01/12/14.

VIII- En virtud de lo expuesto, cabe remitir copia de la sentencia a la Organización Internacional del Trabajo para que la tenga en cuenta respecto de los Derechos Fundamentales del Trabajo y al Ministerio de Trabajo para que la considere al momento de elaborar la Memoria Anual del cumplimiento de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, lo que oportunamente se pondrá en conocimiento por intermedio de la Secretaría de Primera Instancia.

IX- Ante el nuevo resultado del litigio que propicio, y lo normado por el art. 279 del CPCCN, corresponde dejar sin efecto la imposición de costas y las regulaciones de honorarios practicadas en la instancia anterior y proceder a su determinación en forma originaria, razón por la cual deviene abstracto el tratamiento de los agravios sobre el punto.

Propongo que las costas de ambas instancias, sean soportadas por la demandada vencida (art. 68 de la normativa procesal señalada).

En atención al valor económico de la contienda, al resultado del pleito, a la calidad y extensión de las tareas desempeñadas por los profesionales intervinientes y a lo dispuesto en el art. 38 de la ley 18345, arts. 6, 7, 8, 9, 19, 37, 39 y conc. de la ley 21839, propongo regular los honorarios de los letrados de la parte actora, en el diecisiete por ciento (17%), por la representación letrada de la demandada, en el doce por ciento (12%), y



de la perito contadora, en el ocho por ciento (8%), a calcular sobre el monto de condena con más la adición de intereses.

Finalmente, propongo regular los honorarios por los trabajos en esta Alzada, a la representación letrada de la parte actora en el treinta y cinco por ciento (35%), y de la representación de la accionada en el veinticinco por ciento (25%) de lo que le corresponda por su actuación en la anterior instancia (arts. 6, 7, 8, 9, 14, 17, 19, 22, 37, 39 y conchs. de la ley 21.839, art. 38 de la ley 18.345 y demás leyes arancelarias vigentes).

Respecto del I.V.A. esta Sala ha decidido en la sentencia N° 65.569 del 27 de septiembre de 1993 en autos “Quiroga, Rodolfo c/ Autolatina Argentina S.A. s/ accidente – ley 9688”, que el impuesto al valor agregado es indirecto y por lo tanto, grava el consumo y no la ganancia, por lo que debe calcularse su porcentaje que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional. En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Compañía General de Combustibles S.A. s/ recurso de apelación” (C. 181 XXIV del 16 de junio de 1993) sosteniendo “que no admitir que el importe del impuesto al valor agregado integre las costas del juicio -adicionárselo a los honorarios regulados- implicaría desnaturalizar la aplicación del referido tributo, pues la gabela incidiría directamente sobre la renta del profesional, en oposición al modo como el legislador concibió el funcionamiento del impuesto”.

Por lo expuesto, propongo: I) Revocar y hacer lugar a la demanda, condenando a la accionada PROVINCIA ART S.A, a abonar a Sra. GIUSTI, MERISA RITA, la suma de SEISCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL CATORCE CON 53/100 -**\$ 687.014,53**-, en la forma, plazo y con los incrementos indicados en los considerandos (intereses más actualización Considerandos V y VI); II) Ordenar la entrega de las certificaciones del artículo 80 de la LCT en el tiempo y bajo el apercibimiento previstos; III.- Imponer las costas de ambas instancias a cargo de la demandada vencida. IV.- Regular los honorarios de primera instancia regular los honorarios de los letrados de la parte actora, en el diecisiete por ciento (17%), por la representación letrada de la demandada, en el doce por ciento (12%), y de la perito contadora, en el ocho por ciento (8%), a calcular sobre el monto de condena con más intereses. V.- Regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora en el treinta y cinco por ciento (35%), y de la representación de la accionada en el veinticinco por ciento (25%) de lo que le corresponda por su actuación en la anterior instancia. VI.- Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 1° de la ley 26856 y con la Acordada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación N° 15/2013.

Regístrese, notifíquese y previa citación fiscal, archívese.

El Dr. Alejandro H. Perugini dijo:

Por compartir en lo sustancial sus argumentos, he de adherir al voto que antecede, excepto en la inclusión del SAC a efectos del



cálculo de la indemnización por antigüedad y la actualización de los créditos mediante el índice RIPTE.

En cuanto a la primera cuestión, no solo considero que resulta aplicable la doctrina establecida por el Plenario de esta Cámara en los autos "Tulosai Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina", en los que se ha decidido que "no corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del art.45 de la LCT la parte proporcional del sueldo anual complementario", sino que, en términos más amplios, es mi criterio que el referido concepto solo resulta exigible cuando se han reunidos los presupuestos necesarios para su percepción, esto es, al final de cada semestre o ante la ruptura del vínculo, por lo que el hecho de que se adopte un módulo temporal para su cálculo proporcional no implica que se devengue ni diaria ni mensualmente.

En lo que refiere al segundo, considero que las tasas de interés sugeridas en el primer voto, explícitamente establecidas por la Excm. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo con la finalidad de preservar la integridad de los créditos frente a la desvalorización de la moneda, resguardan adecuadamente el valor de los derechos que han de ser reconocidos por medio de este pronunciamiento.

Finalmente, en cuanto a la entrega de los certificados previstos en el art. 80 de la LCT, es mi opinión que el importe correspondiente a las astreintes ha de ser establecido por el Sr. Juez de primera instancia en el marco de su competencia respecto de la ejecución.

Consecuente con lo expuesto, el monto a diferir a condena ascenderá a la suma de \$ 653,014,53 resultante de la readecuación de la indemnización por antigüedad a la suma de \$ 270.446,68 y de la correspondiente al art. 2do de la ley 25.323 a la de \$ 158.243,50-, a la que se le descontará la oportunamente abonada por la demandada y devengará intereses conforme lo señalado en primer voto.

En todos los demás aspectos sujetos a decisión, adhiero al voto de la Dra. Cañal.

Por lo expuesto, voto por: 1. Revocar la sentencia y hacer lugar a la demanda, condenando a Provincia ART S.A. a abonar a Melisa Rita Giusti la suma de \$ 653.014,53, menos el descuento y mas los intereses señalados en el primer voto, sin actualización monetaria; 2. Ordenar la entrega de las certificaciones previstas en el art. 80 de la LCT bajo apercibimiento de astreintes, las que deberán ser fijadas por el Sr Juez de primera instancia en el marco de la ejecución; 3. Imponer las costas de ambas instancias a la demandada; 4. Regular los honorarios de los letrados de la parte actora, demandada y de la perito contadora, en el 17%, 12% y 8%, respectivamente, del monto final de condena, con el descuento de lo pagado y mas intereses; 5. Regular los honorarios de la representación letrada de la actora y de la accionada por las tareas ante la alzada en el 35% y 30%,



respectivamente, de lo que les corresponda por su actuación en la instancia anterior.

Regístrese en los términos previstos en el art.1ro de la ley 26.856 y Acordada 15/2013.

La Dra. María Cecilia Hockl dijo:

En lo que es materia de disidencia, adhiero al voto del Dr. Perugini.

Por ello, **el Tribunal RESUELVE:** I) Revocar la sentencia y hacer lugar a la demanda, condenando a Provincia ART S.A. a abonar a Melisa Rita Giusti la suma de PESOS SEISCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL CATORCE CON 53/100 -\$ 653.014,53-, menos el descuento y más los intereses señalados en el primer voto, sin actualización monetaria; II) Ordenar la entrega de las certificaciones previstas en el art. 80 de la LCT bajo apercibimiento de astreintes, las que deberán ser fijadas por el Sr Juez de primera instancia en el marco de la ejecución; III) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada; IV) Regular los honorarios de los letrados de la parte actora, demandada y de la perito contadora, en el 17%, 12% y 8%, respectivamente, del monto final de condena, con el descuento de lo pagado y mas intereses; V) Regular los honorarios de la representación letrada de la actora y de la accionada por las tareas ante la alzada en el 35% y 30%, respectivamente, de lo que les corresponda por su actuación en la instancia anterior; VI) Oportunamente, regístrese en los términos previstos en el art.1ro de la ley 26.856 y Acordada 15/2013 de la CSJN.

Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase.

María Cecilia Hockl
Juez de Cámara

Alejandro Hugo Perugini
Juez de Cámara

Diana Regina Cañal
Juez de Cámara

Ante mí:
10

Christian Aparicio
Prosecretario Letrado

