



Poder Judicial de la Nación

**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -  
SALA II**

**SENTENCIA DEFINITIVA**

**EXPEDIENTE NRO.: 29513/2009**

**AUTOS: GODOY MONICA LILIANA c/ KOPELCO S.A. Y OTRO s/DESPIDO**

**VISTO Y CONSIDERANDO:**

En la Ciudad de Buenos Aires, luego de deliberar, a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, los integrantes de la Sala II, practicado el sorteo pertinente, en la fecha de firma indicada al pie de la presente proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación.

La **Dra. Andrea Érica García Vior** dijo:

Contra la [sentencia dictada con fecha 17/11/2021](#) se alza [la parte actora](#) en los términos del escrito incorporado al Sistema Lex 100 con fecha 6/12/2021 que mereció [réplica de la contraria](#) con fecha 10/12/2021. Asimismo, se alzan [los codemandados](#) en los términos que vierte en el escrito incorporado al Sistema Lex 100 el día 30/11/2021, que [mereció réplica de la demandante](#) con fecha 9/12/2021.

Se queja la parte actora porque el Sr. Juez de la anterior instancia rechazó la multa prevista en el art. 52 de la ley 23.551. Asimismo, los codemandados se agravian porque consideró ajustada a derecho la decisión resolutoria de la actora; porque consideró acreditada la realización de pagos en forma marginal; y, por la remuneración mensual que tuvo por demostrada el sentenciante. Se quejan, asimismo, porque se las condenó al pago de un resarcimiento en concepto de daño moral en virtud de un supuesto acoso sexual efectuado por un superior directo de la actora y dependiente de la empresa.

I.- Delimitados de este modo los temas traídos a conocimiento de este Tribunal, por razones de orden metodológico, analizaré, en primer lugar, la queja de los codemandados que giran en torno a cuestionar que el Sr. Juez de la anterior instancia haya tenido por acreditada la existencia de pagos de sumas de dinero sin registrar.

En este sentido, los codemandados cuestionan los argumentos del fallo, el modo en que fue valorada la prueba testimonial, así como también el importe mensual que tuvo por acreditado el judicante.

Sin embargo, pese al esfuerzo argumental de los apelantes, considero que corresponde confirmar lo resuelto en la instancia, por las razones que ahora expondré. En el caso, como fue señalado en el fallo de grado, las concordantes declaraciones de Garnica (fs. 228); Madina (fs. 231); y, Soto (fs. 249) acreditan de manera



clara e inequívoca que la modalidad de pago de la empresa codemandada consistía en darles un recibo de sueldo que, en realidad, decía la mitad de lo que percibían; que la otra parte se las daban en efectivo y que la accionante reclamaba para que se “pasara todo en blanco”. Indicaron también que el recibo constaba de una parte en blanco y otra en negro, que venía todo adjunto, que firmaban los dos pero que se quedaban con el recibo en blanco porque el otro (el correspondiente al pago “en negro”) se lo quedaba la demandada.

La concordancia y uniformidad de sus declaraciones con respecto a las condiciones remuneratorias bajo las cuales trabajó la accionante me llevan a aceptar la evidencia que surge de sus dichos -conf. art. 90 LO-. Valorando en conjunto y de acuerdo con las reglas de la sana crítica los testimonios mencionados (conf. art. 386 CPCCN y 90 LO), entiendo que está suficientemente acreditado que existía en la empresa una modalidad retributiva marginal que se aplicaba a todo el personal y que, en virtud de esa práctica patronal generalizada, la remuneración mensual devengada por la trabajadora alcanzó a un valor superior al liquidado a través de recibos. La acreditación de tal extremo, por otra parte, lleva a concluir que los registros y la documentación emitida por la demandada que fue presentada en esta causa contienen datos falsos sobre los salarios devengados por la actora y que, por lo tanto, tales instrumentos carecen de eficacia probatoria respecto del nivel salarial alcanzado.

La demandada cuestiona que el judicante haya tenido por cierto que la Sra. Godoy percibía en total \$ 5.000.- (contabilizando la suma registrada más la abonada en forma marginal) y destaca, en este punto, que esa suma no fue la invocada por la demandante; pero lo cierto y concreto es que si se analiza el contenido de la liquidación final practicada a fs. 30 del escrito de inicio, resulta que se informó una mejor remuneración mensual de \$ 5.000.-, por lo que el agravio en este punto carece de adecuado sustento. Por otra parte, cabe señalar que el valor remuneratorio promedio mensual denunciado en el inicio y que fue tenido en cuenta por el Sr. Juez de grado aparece corroborado -de algún modo- por el resultado del informe pericial contable de fs. 642 en cuanto indicó una mejor remuneración mensual de \$ 3.250.- que, sumado a las categóricas declaraciones testimoniales (cfr. art. 90 LO), me llevan a la convicción de que la actora cobraba la suma mensual de \$ 5.000.- (cfr. art. 56 LO) que, por otra parte, resulta razonablemente adecuada a la índole y extensión de los servicios prestados por la accionante.

II.- Se quejan los codemandados porque el Sr. Juez de la anterior instancia concluyó que la empresa mantuvo una actitud pasiva y no actuó conforme los principios en los arts. 62, 63, 75, 78 LCT con respecto a la denuncia por acoso sexual invocada por la demandante. Expresaron que, contrariamente a lo resuelto en la instancia a quo, existió una rápida reacción empresarial de sancionar al acosador (suspensión por un





Poder Judicial de la Nación

## CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

día) y modificar los lugares de trabajo, por lo que entienden que la denuncia del acoso no podría haberse utilizado para justificar el despido indirecto.

Considero que no les asiste razón. En efecto, en primer lugar, cabe señalar que el Sr. Juez de la anterior instancia señaló en este sentido que “La actora denunció una situación de acoso a su empleadora mediante CD N° 71269308 de fecha 24/01/2008, ante dicha denuncia la demandada contesta dicha misiva (CD N°924920351) informado que procedió a citar al denunciado e informa que concluyo aplicando una suspensión de un día en función de las facultades que entiende le corresponden.

Es evidente que dicha suspensión no logró detener el acoso denunciado, así lo informa la actora mediante 6 (Seis) misivas (N°(N° 72155870, 71150940, 7210558, 68842261, 68842263) reiterando la existencia de la conducta y/o actos de acoso de su superior y solicitando la adecuada solución”. La respuesta recibida de la empresa, conforme la contestación de las cartas documentos, fueron: suspensión por un día como medida disciplinaria y el cambio de horario de ambos empleados y expresando mediante cartular acompañada: “brindar todo su respaldo a la supuesta damnificada de actos como el denunciado estando dispuesta a adoptar medidas disciplinarias más rigurosas que la ley faculta” (CD N°924902874).

Las declaraciones de los testigos Garnica, Maidana y Soto -propuestos por la parte actora-, resultan determinantes a la hora de tener por acreditado que la Sra. Godoy fue víctima de actos emanados de su superior, contrarios a su dignidad, libertad e integridad, y estimo que están suficientemente demostradas las circunstancias injuriosas que –junto a la defectuosa registración de la relación laboral- determinaron la decisión de la actora de poner fin a la relación laboral (arg. art. 242 LCT).

El testigo Garnica, compañero de trabajo de la actora- indicó que el encargado tenía un proceder *baboso* para con la demandante, que siempre la molestaba y que la “toqueteaba”, que esto había ocurrido desde que aquélla había comenzado a trabajar para la demandada. Preciso que luego comenzó a suceder con más frecuencia y que la actitud de la demandante era siempre negativa, de rechazo. Preciso haber estado presente cuando un día la actora llegó a la mañana y Ricardo Resola (el encargado) la quiso besar a la fuerza. Explicó que él (el deponente) vió que el mencionado Resola la tomo del cuello y forcejearon, que la actora se zafó y le dijo que ya lo iba agarrar. Destacó que la accionante estaba mal y que, si bien había formulado el reclamo, no se tomó ninguna medida contra Resola. Dijo que primero había realizado un reclamo con los delegados y luego había hablado con el ingeniero Lugano y que ello habría ocurrido a fines del año 2006. Indicó que, en otra oportunidad (fue la gota que derramo el vaso) mientras la actora estaba agachada limpiando, Ricardo Resola “le mandó la mano en la cola hacia delante” y que la Sra. Godoy “le mandó un bife” y que fue ahí que el dicente “se metió y le dijo que se había zarpado”. Comentó que así fue que la accionante se puso a



llorar y que le dijo que estaba repodrida, que “se había zarpado y que le iba hacer la denuncia”. Detalló que esto sucedió a fines del año 2007 “ya para el año 2008” y que ella quiso salir para hacer la denuncia y “no la dejaron salir de la planta, que le prohibieron salir de la planta”. Añadió que la demandante salió corriendo y diciendo que iba hacer la denuncia y en portería le dijeron que no podía salir, que esto lo sabía porque la trabajadora había vuelto a buscar a los delegados para comentarles lo que había pasado y que no la dejaban salir. Indicó que la actora llamó al marido y que luego éste llegó con la policía. Refirió que la actora continuó trabajando y reclamando para que se tomase medidas y que cuando concurrieron con los delegados, la empresa suspendió por un día a Resola. Agregó que, además del acoso físico, había esquelas, regalos que Resola siempre le dejaba a la accionante.

El testigo Maidana relató que “la relación entre Resola y la actora era jodida, que él era muy autoritario” y que sabía que habían tenido varios roces. Explicó que Resola la había querido besar de prepo y que también la acosaba verbalmente. Indicó que, si bien no era cotidiano, ocurría siempre y que el mencionado Resola decía “que te juego que voy y la toco”. Indicó tener conocimiento de ello porque Resola se lo decía al propio dicente y al resto de los compañeros. Dijo que la Sra. Godoy había realizado reclamos ante Lugano pero que no pasaba nada, que le decían que si no le gustaba que renunciase. Precisoó que esto se lo decía Lugano y que esto el testigo lo sabía porque lo había visto.

El testigo Soto indicó que el encargado del sector “profilácticos” de la demandada se llamaba Resola y la actora había tenido un problema con él porque la había acosado. Precisoó que Resola “siempre la jodía” y que recordaba que un día la accionante se había querido ir para hacer la denuncia (porque el tipo la había manoseado), pero que no la dejaron salir y que esto lo sabía porque el dicente estaba en la puerta y tenía la orden de Lugano para que no le permitiese salir. Agregó que la actora le comentó lo que había pasado, que estaba nerviosa y llorando.

De los testimonios precedentemente mencionados, se desprende inequívocamente que la accionante trabajó en un ambiente de trabajo que la expuso a situaciones de humillación, hostigamiento y discriminación constante que la accionada –evidentemente- permitió y toleró. Los testigos han descripto circunstancias que revelan el carácter violento, abiertamente denigrante y de acoso que la actora señaló en el escrito de demanda, pues tuvieron conocimiento directo y personal de los hechos que describieron, por lo cual cabe otorgarles plena eficacia probatoria (conf. art. 90 de la LO).

Los testimonios antes apuntados resultan sumamente convincentes y no logran ser conmovidos, en modo alguno, por las declaraciones de Annys (fs. 580) y Lugano (fs.582), propuestos por las codemandadas, en la medida de que, el supuesto vínculo que pudo haber existido entre la actora, el supervisor y su esposa, resulta





Poder Judicial de la Nación

## CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

totalmente irrelevante y abstracto para la litis, frente a semejante destrato y humillación que ha quedado acreditado y sólo traslucen apreciaciones subjetivas de los declarantes con la intención de favorecer a la empleadora (cfr. art. 90 LO).

En tal ilación, tal como señaló el Sr. Juez a quo los hechos así concatenados constituyen actos ilícitos de innegable afectación a la dignidad de la persona trabajadora y generan, en forma refleja, (en este último caso, por el obrar del personal jerárquico dependiente de ella) la responsabilidad de la empleadora (cfr. arts. 1109 y 1113 del Código Civil de Vélez Sarsfield y arts. 118, 160, 200, 275, 278, 490, 833, 850, 852, 1040, 1042, 1376, 1749, 1751, 1785, 1786, 1788, 732, 1520, inc. b), 1753, 1763, 1243, 1286, 1685, 1757, 1758, 1769, 1768 y 1973 del Código Civil y Comercial de la Nación).

En tal marco, es evidente que el trato denigrante, el acoso permanente y el ambiente de trabajo hostil, en el que prestó servicios la reclamante, ha debido generarle angustia y aflicciones íntimas constitutivas de un daño de índole “moral” como el invocado, por lo que, a la luz de las pautas que usualmente utiliza esta Sala para graduar este tipo de indemnización, y habida cuenta que no es sencillo mensurar en dinero la extensión e intensidad de una afectación de índole moral y las particulares circunstancias que rodearon al presente caso, el fijado por el Sr. Juez de grado resulta adecuado, por lo que propicio también su confirmación.

Las circunstancias que han sido acreditadas en las presentes actuaciones, consistentes en la defectuosa registración y la situación de acoso sexual padecida por la demandante, justificaron por demás su decisión de considerarse despedida, por lo que también corresponde desestimar el agravio de las codemandadas en este aspecto.

III- Por otra parte, de acuerdo a las consideraciones expresadas, se impone señalar que la Recomendación General N° 28 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer dice que: “La obligación de proteger requiere que los Estados partes protejan a la mujer contra la discriminación por parte de actores privados y adopten medidas directamente orientadas a eliminar las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que alimenten los prejuicios y perpetúen la noción de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y los roles estereotipados de los hombres y las mujeres. La obligación de cumplir requiere que los Estados partes adopten una amplia gama de medidas para asegurar que la mujer y el hombre gocen de jure y de facto de los mismos derechos, incluida, cuando proceda, la adopción de medidas especiales”.

Hacer visibles las desigualdades naturalizadas socialmente constituye una forma de propender a la igualdad requerida por nuestro ordenamiento jurídico, por lo que el Poder Judicial en su conjunto tiene la obligación de no silenciar situaciones incompatibles con la premisa de tolerancia cero ante supuestos de violencia, y



menos cuando aquellas tienden a perpetuar estereotipos discriminatorios en razón del género de las afectadas (ya ubicadas en una relación desigual de poder en orden a sus inferiores jerarquías), por lo que entiendo que es obligación de los magistrados y magistradas operar como agentes de cambio no sólo declarando inadmisibles soluciones que impliquen que sea la víctima (y no su victimario o victimarios) la excluida del ámbito laboral, sino también adoptando medidas positivas de tipo correctivas para propender a erradicar los patrones socioculturales que sostienen y perpetúan prácticas como las que dieran origen a la violencia de índole sexual y psicológica padecida –ver con igual criterio SCJ MENDOZA, SALA II ‘K. I. A. c/ La Caja ART S.A. s/ enfermedad profesional (12345) s/ recurso extraordinario provincial’ Sentencia del 10/11/2020, Cita: MJ-JU-M-129122-AR | MJJ129122 | MJJ129122-

A esta altura de los tiempos y luego de la ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y del dictado de las leyes 26485, 26743 y 27499 (ley Micaela) resulta necesario que, el personal de dirección y gerencial de las empresas, así como también los trabajadores y trabajadoras dependientes (tengan o no personal a su cargo), se inserten en cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género a fin de obtener las herramientas necesarias para mejorar las relaciones interpersonales del establecimiento y así prevenir situaciones de violencia en el ámbito de trabajo.

En función de ello, y más allá de la opinión que pudiera sustentarse sobre lo acontecido en el particular caso bajo examen, se condena a la demandada, ya sea por sí o a través de la Cámara Empresaria a la que se encuentre afiliada, para que dentro del plazo de 30 días acredite en autos haber implementado acciones efectivas de capacitación para el personal a su cargo (en especial para personas de nivel gerencial o de supervisión) tanto en materia de violencia laboral como sobre perspectiva de género, bajo apercibimiento de aplicar astreintes en favor de la actora por cada día de retardo (arts. 37 CPCCN y 803 CCCN) y de sumar a ello la fijación de multas en beneficio de la Biblioteca del Tribunal, en caso de reticencia.

A tales efectos, el representante legal de la accionada deberá acreditar en el plazo indicado la inscripción de Kopelco S.A. (por sí o a través de la Cámara o Federación empresaria a la que pertenezca) en el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción contactándose al efecto al mail : [programaigualar@mingeneros.gob.ar](mailto:programaigualar@mingeneros.gob.ar) donde podrán orientarlos al respecto y, a su vez, gestionar la suscripción del Acta Compromiso en materia de violencia laboral elaborada por la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación (ver datos de contacto, objetivos y recursos puestos a disposición del sector empresario en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/empresas>),





Poder Judicial de la Nación

## CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

bajo apercibimiento de hacerlo solidariamente responsable en el pago de las sanciones conminatorias y multas que en caso de incumplimiento se establezcan.

Sin perjuicio de lo expresado, cabe señalar que, por imperativo de lo dispuesto en la CEDAW, la Convención de Belem Do Pará, las RG 19, 28 y 35 CEDAW, el Conv. 190 OIT y su recomendación (206) -hoy plenamente vigente en la Argentina-, es deber de la magistratura, cuando llegan a su conocimiento hechos de violencia laboral contra las mujeres, ordenar medidas que permitan modificar y superar tales condiciones; - que el silencio de la judicatura no sólo vulneraría los claros mandatos legales, sino que podría implicar la responsabilidad del Estado Argentino por incumplir las convenciones internacionales que determinan mandatos preventivos, de contención y de abordaje frente a las situaciones en las que las mujeres resulten víctimas. La nueva normativa (arts. 1710 a 1713, CCyC) autoriza a la judicatura al dictado de mandatos preventivos, al pronunciar sentencia definitiva en el marco de un proceso, cuya sustanciación permitió a quien juzga el caso conocer la probabilidad objetiva de que, de mantenerse la situación de hecho, el daño se producirá, repetirá o agravará..." (Cám. Civil y Com. de Azul, Sala II, 17.11.2016, "Espil, María Inés y otro/AC/Apilar S.A. y otro". En el mismo sentido, véase mandato preventivo oficioso en materia de daños laborales dictado por Cám. Ap. de Concordia, Sala del Trabajo, 7.11.2018, "Benítez, Juan Jorge c/ Instituto Autárquico Provincial del Seguro de Entre Ríos ART y otro", RC J 10441/18, comentado por Tula, Diego, Rubinzal Culzoni Online, [www.rubinzalonline.com.ar](http://www.rubinzalonline.com.ar), RC D 15/2019).

IV.- El agravio de las codemandadas que gira en torno a cuestionar que el judicante haya tomado la suma de \$ 5.000.- como base de cálculo de la totalidad de los rubros por los que prospera la acción y en cuanto pretende que se apliquen los criterios de normalidad próxima respecto de los rubros que especifica, debe ser desestimado pues, como se vió, se trató de una relación defectuosamente registrada con relación a la remuneración de la demandante, por lo que aplicar los criterios que pretende, en el marco de esta acción, debe ser desestimado.

V.- Se agravan las accionadas porque el Sr. Juez a quo la condenó al pago de la multa del art. 80 LCT cuando el certificado de trabajo había sido puesto a disposición de la actora y cuando tampoco se había dado cabal cumplimiento con el plazo previsto por el dec. 146/01.

En primer lugar, he de señalar que no concuerdo con la interpretación literal del art. 3 del decreto 146/01 en cuanto requiere que se realice el correspondiente emplazamiento luego de vencido el plazo de 30 días allí previsto, pues, a mi ver y tal como lo sostuve reiteradamente, dicha norma contiene un plazo de gracia en favor del empleador a fin de facilitar el cumplimiento de su obligación de hacer entrega de las constancias documentales pertinentes (conf. art. 80 LCT), pero no puede presentarse como un obstáculo formal insalvable para la procedencia de la indemnización contemplada



en la norma legal, cuando el trabajador intimó fehacientemente en los términos de la ley reglamentada (por dos días hábiles) en procura del cumplimiento de la obligación principal, y ésta no se satisfizo dentro de los plazos previstos en beneficio de la patronal.

En rigor, interpreto que la normativa reglamentaria no puede modificar la ley que reglamenta en sus aspectos esenciales o condicionantes para la operatividad del derecho que consagra, sino que debe ser interpretada de manera armónica, buscándole el sentido a la luz de la norma de jerarquía superior y a la que está destinada a complementar. (cfr. CSJN, Fallos 310:937; 292:211, 311:2091 312:311; 308:54, 300:417, 310:2456, 311:937, 312:111). Éste es el criterio con el que también se ha expedido la Sala IV de esta Cámara, *in re* “Centeno Horacio W.F. c/ Castro Miguel” (S.D. N° 95.143 del 24/02/2011), el que, personalmente, comparto.

Sin embargo, mis distinguidos colegas integrantes de este Tribunal, en la [S.D. dictada por esta Sala el 22/09/2021 en el Expte. N° 46.614/2017 caratulado “Quiroz, Omar c/ Hawk Security SRL”](#), han sentado clara posición en sentido contrario al expuesto y coincidente con la apuntada interpretación literal de la norma reglamentaria, por lo que, elementales razones de economía y celeridad procesal, me llevan a proponer que se resuelva el asunto bajo estudio en función del criterio mayoritario que, al respecto, adoptó esta Sala en la causa citada, en el entendimiento de que no vale la pena seguir insistiendo en una posición que sé que no ha de ser acompañada.

Ante tal panorama, habida cuenta que el actor no cumplió con los requerimientos impuestos por el art. 3 del decreto 146/01 (según el mentado criterio mayoritario) –cuya validez constitucional tampoco fue objetada–, que recién habilita al trabajador a formular la intimación prevista en el art. 80 de la L.C.T., si el empleador no hiciera entrega de los certificados dispuestos en dicha norma, dentro de los 30 días de haberse extinguido, por cualquier causa, el vínculo laboral. En el caso, la relación laboral quedó extinguida con fecha 25/3/2008 (ver c.d. adjuntada a fs. 188 e informe de correo de fs. 172 y la actora reclamó la entrega del certificado en la misma fecha en que se consideró despedida, por lo que no aparece acabadamente cumplimentado el recaudo previsto en el decreto reglamentario mencionado. Por ello, propicio acoger el agravio, modificar en este punto el decisorio recurrido y deducir del monto diferido a condena la suma de \$15.000.- en concepto de indemnización art. 80 LCT.

VI.- También obtendrá favorable acogida el segmento recursivo que gira en torno a la viabilización del art. 10 LNE, en tanto, como señalan las apelantes, este rubro no formó parte de los reclamados en la liquidación de fs. 30 ni del escrito inicial, por lo que corresponde modificar también en este punto el decisorio de grado y deducir del monto de condena la suma de \$41.125.-.

VII.- El agravio de las accionadas que gira en torno a criticar la condena al pago de la multa del art. 15 LNE –basado en que se trató de una relación







Poder Judicial de la Nación

## CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA II

laboral correctamente registrada- no puede resultar viable a la luz de las consideraciones aquí expuestas y en virtud de los fundamentos expresados.

VIII.- La queja de las codemandadas con respecto a la extensión de la condena solidaria a Raquel Noemí Blumenfeld también será desestimada pues, tal como surge del expreso reconocimiento efectuado en el responde (ver fs. 885/94) dicha codemandada ocupó el cargo de Presidente de la sociedad demandada mientras estuvo vigente la relación laboral con la trabajadora. En tal contexto, la deficiente registración del contrato de trabajo habilita la responsabilidad personal de quien o quienes se hayan desempeñado –como en el caso- como representantes legales de la persona jurídica en virtud de lo dispuesto por los arts. 59 y 274 de la LSC en tanto, dichas normas, disponen que los miembros de los órganos directivos, serán solidariamente responsables de la gestión administrativa durante el término de su mandato y ejercicio de sus funciones, salvo que existiera constancia fehaciente de su oposición al acto que perjudique los intereses de la asociación. Por ello, propicio desestimar el agravio y mantener lo resuelto en la sede de origen, en este aspecto.

IX.- Se queja la parte actora porque el Sr. Juez de la anterior instancia rechazó la aplicación de las multas establecidas en la ley 23551. Cuestiona los argumentos del fallo –basados en que no se había dado estricto cumplimiento con el requisito previsto en el art. 49 inc. 2) de la ley 23.551- y sostiene que, tal como se desprende del informe del sindicato la actora estaba en listado “oficializado” de candidatos a delegado gremial en las elecciones llevadas a cabo en la empresa para elegir delegado y que, “por lo tanto” el sindicato notificó a la empresa la fecha en la cual se celebrarían las elecciones. Sostiene que, en tal contexto, que el despido de la trabajadora había ocurrido dentro del periodo de estabilidad previsto en la ley referida, por lo que considera desacertada la solución del a quo al rechazar la multa que se reclama.

Considero que no le asiste razón. En efecto, tal como señaló el Sr. Juez de la anterior instancia el reclamo basado en el art. 52 de la ley 23.551 (estabilidad sindical) no puede tener favorable andamio en tanto no se advierten cumplimentado los requisitos previstos por el artículo 49 inc b). Los argumentos vertidos por la apelante según los cuales a través del informe del sindicato la actora estaba en listado “oficializada” de candidatos a delegado gremial en las elecciones llevadas a cabo en la empresa para elegir delegado y que, “por lo tanto” el sindicato había notificado tal situación a la empresa, carecen de todo sustento fáctico y jurídico en tanto no existen prueba alguna en las presentes actuaciones que acredite la fehaciente notificación a la accionada de la situación en cuestión y no resulta suficiente –para remediar dicho vacío- que el sindicato haya informado que la actora se encontraba en un listado oficializado de candidatos, por lo que, no habiéndose acreditado fehacientemente el recaudo previsto en el



inc. 2 del art. 49 de la ley 23.551, dicho reclamo no puede prosperar, por lo que propicio desestimar el agravio y confirmar lo resuelto en la sentencia de grado anterior, en el punto.

X.- En virtud de las consideraciones expresadas, propicio reducir el monto de condena a la suma de \$223.614.- (\$279.739.- del monto de condena menos \$41.125 y menos \$15.000), con más los intereses establecidos en la sentencia de grado anterior, no cuestionados en esta Alzada.

XI.- Como la modificación que se propicia admitir en esta Alzada no resulta significativa, no corresponde aplicar la directiva general del art. 279 CPCCN, por lo que he de abocarme al tratamiento de los recursos relativos al monto de los honorarios profesionales.

XII.- Con relación al agravio vertido por las codemandadas en torno a las costas, se debe puntualizar que el pronunciamiento de origen se ha ceñido a aplicar la regla básica en la materia, derivada del principio objetivo de la derrota (art. 68 CPCCN), que ha recaído sobre las demandadas, en lo sustancial; y dado que no se advierten elementos que puedan justificar apartarse de tal directriz, estimo que corresponde mantener la solución que al respecto se adoptó en la instancia de grado anterior.

XIII.- Por otra parte, y de acuerdo con el resultado que se ha dejado propuesto para resolver las apelaciones, estimo que las costas de alzada deben ser impuestas en el orden causado, atento la existencia de vencimientos parciales y recíprocos (art. 68 2da. pte. del CPCCN).

XIV.- En atención al mérito y extensión de la labor desarrollada durante el trámite en primera instancia y a las pautas que emergen, del art. 6 y subs. de la ley 21.839 (actualmente contempladas en sentido análogo en el art. 16 y conc. de la ley 27.423), del art. 38 de la LO, considero que los honorarios correspondientes a la totalidad de los profesionales intervinientes, se adecua a las normas arancelarias vigentes, por lo que propicio confirmarlos.

Por otra parte, con arreglo a lo establecido en el art. 30 la ley 27.423, habida cuenta del mérito y extensión de labor desarrollada en esta instancia por la representación y patrocinio letrado de la parte actora y de las codemandadas en conjunto, propongo que se regulen los honorarios por esas actuaciones en el 30% de lo que les corresponda por lo actuado en la instancia anterior.

El **Dr. José Alejandro Sudera** dijo:

Que adhiere a las conclusiones del voto de la Dra. Andrea E. García Vior, por análogos fundamentos.

Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la ley 18.345), **el Tribunal RESUELVE: 1) Revocar parcialmente la sentencia dictada en la anterior instancia y reducir el monto de condena en la suma de \$223.614.-, más intereses. 2) Imponer las costas de alzada en el orden causado. 3) Intimar a Kopelco**





Poder Judicial de la Nación

**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -  
SALA II**

**S.A. para que dentro del plazo de 30 días acredite en autos haber implementado acciones efectivas de capacitación tanto para el personal medio y superior, como para el resto de sus dependientes en materia de violencia laboral y sobre la temática de género y diversidades, bajo apercibimiento de aplicar astreintes en favor de la actora por cada día de retardo (arts 37 CPCCN y 803 CCCN) y, en caso de resistencia injustificada, imponer también multas en favor de la Biblioteca del Tribunal y ello de conformidad con los lineamientos establecidos en el considerando respectivo. 4) Regular los honorarios de los profesionales firmantes de los escritos dirigidos a esta Cámara, en el 30% de los asignados en origen.**

**Regístrese, notifíquese y devuélvase.**

*José Alejandro Sudera*  
*Juez de Cámara*

*Andrea E. García Vior*  
*Jueza de Cámara*

BRS

