



TGA NAVFG - UD4 - VFG-B

Protocolo de Autos

Nº Resolución: 1 Año: 2024 Tomo: 1

Folio: 1-67

EXPEDIENTE SAC: XXXXX - L. P. y OTROS - DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GENERO
PROTOCOLO DE AUTOS. NÚMERO: 1 DEL 06/12/2024

AUTO INTERLOCUTORIO NÚMERO: UNO

Córdoba, seis de diciembre del año dos mil veinticuatro.

ANTECEDENES de los autos caratulados “L. P. y otros – DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO” (Expediente XXXXX), traídos a despacho a los fines de resolver las actuaciones tramitadas por ante este Tribunal conforme lo previsto por los art. 11 y 12 de la Ley 10.401 y 99 de la Ley 10.305 y determinar si existió violencia de género de tipo psicológica modalidad laboral hacia la demandante Sra. S. L. P. por parte de los demandados Sres. P.L. y los miembros del directorio de la Empresa J.C. S.A, Sres. M.A.; M. L. A., J.B. (padre), J. A. C. y A. P.

- 1) Con fecha 03 de julio del año 2020 obra formulario de denuncia efectuada el mismo día ante la Mesa de Entrada de denuncias por Violencia Familiar y Género suscripto por la Sra. S. L. P., en contra de los Sres. P.L. y los miembros del directorio de la Empresa J.C. S.A, Sres. M.A.; M. L. A., J.B., J. A. C. y A. P., acompañando en dicha oportunidad copia del certificado médico de fecha 17 de junio del año 2020, suscripto por la Dra. Nérida Prado Romero.
- 2) Con fecha 03 de julio del año 2020 se avocó quien suscribe conforme previsiones de la Ley 10.401, sin disponer medidas cautelares entre denunciante y denunciado y se procedió a citar a la Sra. S.P. para el día 14 de julio del año 2020.
- 3) Con fecha 08 de julio del año 2020 se incorpora escrito de la denunciante S.P. con patrocinio de la Dra. Romina Scoccoza en el cual designa su letrada patrocinante.
- 4) Con fecha 13 de julio del año 2020 se adjunta demanda presentada por la denunciante Sra. S. P., acompañada por el Dr. Gabriel Alejandro Martin. En dicha oportunidad se adjunta la siguiente documental: copia de cartas documentos de fecha 12 de agosto, 02 de septiembre y 09 de octubre todas del año 2019, 13 de abril, 20 de mayo 1, 17 y 26 de junio, 05 y 06 de julio del año 2020; recibido de sueldo de la demandante de fecha 05 de julio del año 2019; copia de correo electrónico enviado por la Lic. F. V., del Area de Recursos Humanos a la demandante de fecha 01 de julio de 2019; copia

de manuscrito de fecha 03 de julio del año 2019 dirigido al Area de Recursos Humanos suscripto por la Sra. S.P.; copia del certificado médico de fecha 05 de agosto, 22 de agosto, 05 de septiembre 02, 07 25 de octubre, 22 y 29 de noviembre 23 de diciembre del año 2019 20 de enero, 27 de febrero, 21 de abril, 06 de mayo, 05 de junio del año 2020, suscripto por la Dra. Nélide Prado Romero; copia del Expte. 0648369226/2019 tramitado ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, informe de fecha 09 de julio del año 2020 suscripto por la Lic. Laura de Monte; copia de historia clínica del tratamiento realizado por la Sra. S.P. con la Dra. Nélide Prado Romero.

- 5) Con fecha 14 de julio del año 2020 se admite la demanda y se imprime trámite incidental conforme a lo dispuesto por el artículo 12 de la ley 10.401 y 99 de la Ley 10305. 6) Con fecha 17 de julio del año 2020 obra comparendo del Sr. P.L.en el cual designa como abogados defensores a los Dres. Carlos Raúl N. y Gerardo Damián Morales. En la misma fecha se adjunta petición de la Sra. S.P. junto con la Dra. Scocoza solicitando medidas de protección.
- 7) Con fecha 21 de julio del año 2020 se dispone por el plazo de tres (3) meses a computar desde la notificación de la medida, la prohibición recíproca de acercamiento y comunicación entre los Sres. P.L. y S. L. P. En el mismo proveído se requirió al Equipo Técnico Judicial la realización de un informe interdisciplinario conforme lo prescripto por el art. 14 de la Ley 10401.
- 8) Con fecha 24 de julio del año 2020 se incorpora la contestación de demanda el Sr. P.L. junto con su letrado y de los Sres. A.M. del M. P., M. L. A. y M. H. A., junto con el Dr. Francisco Javier Martin C.
- 9) Con fecha 30 de julio del año 2020 se tiene por contestada la demanda por parte de los Sres. P. Fernando P.L., M.A., A.M. del M. P. y M. L. A.
- 10) Con fecha 14 de agosto de 2020 obra presentación del Sr. J. A. C. y designa como patrocinante al Dr. Daniel Agustín Franco.
- 11) Con fecha 16 de octubre de 2020 rola comparendo del Sr. J. B. (hijo) en representación de su progenitor, Sr. J.B. y designa como abogado al Sr. Eduardo Omar Genesir.
- 12) Con fecha 23 de octubre de 2020 se proroga por el plazo de tres (3) meses a computar desde la notificación la medida la medida de restricción de acercamiento y comunicación entre el Sr. P. L. y la Sra. S. L. P.
- 13) Con fecha 04 de noviembre del año 2020 se adjunta informe del Equipo Técnico del Fuero.
- 14) Con fecha 30 de noviembre y 17 de diciembre de 2020 se provee a la prueba ofrecida, librando los oficios correspondientes y designando día y hora para la recepción de las audiencias testimoniales conforme art. 15 de la Ley 10.401.
- 15) Con fecha 22 de diciembre del año 2020 se incorpora escrito presentado por la Dra. R.S. en cual solicita la prórroga de la medida de restricción y acompaña constancias de asistencia a tratamiento psicológico y psiquiátrico por parte de la Sra. S. L. P.

- 16)** Con fecha 29 de diciembre de 2020 se prorroga por el plazo de tres meses a computar desde la notificación la restricción de acercamiento y comunicación entre los Sres. P.L. y S.L.P.
- 17)** Con fecha 05 de abril del año 2021 se suspenden los plazos procesales que se encontraban corriendo por el plazo de 90 días a pedido de la demandante y se suspenden las audiencias designadas en autos.
- 18)** Con fecha 05 de julio del año 2021, se reanudan los plazos procesales y designan nuevas fechas de audiencias.
- 19)** Con fecha 19 de agosto de 2021 se adjunta escrito presentado por el Sr. P.L. en el cual designa como letrado patrocinante al Dr. J. D. N.
- 20)** Con fecha 19, 20, 23, y 25 de agosto de 2021 rolan actas de audiencias.
- 21)** Con fecha 26 de agosto de 2021 se adjunta documental remitida por el Sr. C. con su letrada. A saber: Captura de pantalla de correo electrónico remitido con fecha 03 de julio de 2019; nota manuscrita por la Sra. S. P., acta de Directorio de la empresa J.C. S.A. Nro. 418, de fecha 05 de enero de 2021, captura de pantalla de correo electrónico remitido con fecha 05 de octubre de 2020, por el Sr. A. C. 22) Con fecha 27, 30 y 31 de agosto, 01 y 03 de septiembre 2021 se incorporan actas de audiencias.
- 23)** Con fecha 13 de octubre de 2021 el Dr. C. interpone recurso de reposición contra y apelación en subsidio el proveído de fecha 29 de septiembre del corriente año.
- 24)** Con fecha 14 de octubre de 2021 rola acta de audiencia.
- 25)** Con fecha 19 de octubre de 2021 se rechaza el recurso de reposición interpuesto y se mantiene el proveído de fecha 29 de septiembre de 2021 y se le da trámite al recurso de apelación interpuesto y se le corre traslado al apelante para que exprese agravios. 26) Con fecha 29 de octubre de 2021 se incorpora acta de audiencia con la Sra. V. C.
- 27)** Con fecha 02 de noviembre de 2021 se adjunta la expresión de agravios presentada por Dr. F. J. C.
- 28)** Con fecha 02 de noviembre de 2021 se procese a formar el cuerpo de copias y se eleva a la Cámara de Familia de Segunda Nominación.
- 29)** Con fecha 10, 13, 16 de diciembre de 2021 se incorpora actas de audiencias.

Habiéndose dictado decreto de autos, quedan las actuaciones en estado de ser resueltas.

ARGUMENTOS VALORADOS PARA RESOLVER

COMPETENCIA

- 1) La competencia de la suscripta deriva del art. 7 de la ley 10.401.

TRÁMITE, PERSPECTIVA Y PRINCIPIOS

2) Conforme la demanda articulada por la Sra. S.P., se aplica en los presentes, por remisión del art. 12 de la ley 10.4012, el proceso incidental previsto en el art. 99 del CP Familia.

Este trámite impuesto, previsto en el Código de Procedimiento de Familia (CPF), no es neutro en cuanto a los principios que atrae por su aplicación, atento que remite a las reglas previstas en el Libro Segundo, Título VIII, Capítulo I del Código Civil y Comercial de la Nación, (Art. 705/711), entre tales principios, se encuentra la carga dinámica de la prueba. Este último principio, tiene importantes implicancias procesales en materia de género, como lo ha sostenido la Cámara de Familia de Córdoba en autos “Cerquetti” (Expte. 6465967) y la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “Sisneros” (2014), atento que en los casos de violencia de género existe una dificultad en la producción de la prueba cuando se trata de discriminación laboral invocada, puesto que en general la documentación u otros medios probatorios suelen estar en poder del demandado, por ello, *“...Para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con la acreditación de los hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia.”* Este principio, aplicable en materia de género, no es extraño al universo laboral, atento que el Convenio OIT N° 190 Sobre la violencia y el acoso, contiene vías de recursos y reparación que incluyen: *“la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procesos distintos de los penales”* (OIT. Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 N° 206, párr. 16 e).

2.2) Asimismo, en el proceso por el que se tramita una causa en materia de género, demanda en este caso, la respuesta jurisdiccional puede resolver sin una rigurosa adhesión al principio de congruencia. Es obligación del Estado Argentino (vía Jurisdiccional), a partir de “Velásquez Rodríguez c. Honduras” (CIDH sentencia del 29/7/1988), que establece el sentido y alcance del art. 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, pronunciarse respecto de lo que no fueron objeto de la demanda, pero que luce, indudablemente materia de su competencia. Manifiesta la doctrina *“...el juez no puede excederse condenando ni en más ni en otra cosa que la esgrimida como pretensión en la demanda. Si bien éste es el eje rector, se admite la flexibilización de la congruencia, pero para ello se exige el sinceramiento y la motivación suficiente del apartamiento de la regla, explicando por qué el corrimiento conduce a la “respuesta justa”. La fundamentación debe, además, y de modo inexcusable, argumentar no afectación a la garantía de la defensa. Un ejemplo de esta situación es posible encontrarlo en las resoluciones judiciales en las que se apela a la ley 26.485 y la doctrina vinculada con la temática de género para restituir – en algunas ocasiones, conferir- una igualdad socavada por*

los estereotipos culturales que anulan los derechos de la mujer” (González de Vicel, Mariela. El Rol del Juez de Familia en el derecho proyectado. Reforma del Código Civil V. Derecho Privado 06. Infojus. Ministerio de justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación. Bs. AS. 2013, pág. 77 y sgs.). Dentro de los pronunciamientos judiciales sobre el activismo judicial: “la doctrina ha calificado de “inquisitivamente ofensiva” a la intervención judicial en supuestos de violencia contra la mujer. Al respecto, se ha dicho que “estamos frente a una cuestión de orden público... “la ineficacia judicial frente a casos individuales de violencia contra las mujeres propicia un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general y envía un mensaje según el cual la violencia contra las mujeres puede ser tolerada y aceptada, lo que favorece su perpetración y la aceptación social del fenómeno,” (“Q., O. A. en Expte. Nº 164/2013 c/ M., M. I. s/ Incumplimiento al Régimen de Comunicación” Expte. Nº 36/2019, Sentencia de Mayo de 2019. Cámara de Apelaciones de Comodoro Rivadavia).

Dentro de las repercusiones resultantes de la aplicación de los principios aludidos, se ordena la suspensión de los plazos por noventa días, *“en virtud de lo dispuesto por el art. 46 del CPCC, considerando en especial el fuerte impacto que ha tenido en la faz psicológica de la actora el fallecimiento repentino de su cónyuge, teniendo presente lo que la Sra. S.P. alega a lo largo de las presentes actuaciones haber vivenciado en su esfera laboral y destacando que estas actuaciones se refieren a una denuncia de violencia de género -donde se narran cuestiones personales, de afectación personal e individual-, lo cual es netamente de la órbita propia de la Sra. S.P., lo que le impide que sea gestionado por otra persona, incluso su apoderada” (operación 05/04/2021).*

TRABA DE LA LITIS

Legitimados activos y pasivos

3) Con fecha 03/07/2020, la Sra. S.P. denuncia por violencia de género a P. P.L., M.A., M. L. A., J.B. (hijo), J. A. C. y A. P. (operación 03/07/2020), como autores de violencia de género tipo psicológica y modalidad laboral. Con posterioridad, por los mismos hechos y con patrocinio letrado, articula demanda (operación 13/07/2023) en contra de P. P.L., M. A., M. L. A., J.B. (padre), J. A. C. y A. P. El Sr. J.A.B. (hijo) DNI XXXXXXXX, con el patrocinio del Dr. G., refiere ser el apoderado de J.B. (padre), quien se habría desvinculado del directorio de la empresa J.C. S.A. (operación fecha 16/10/2020), en ese sentido, el Sr. J.B. hijo, comparece como apoderado de J.B. padre, integrando la condición de denunciado y apoderado del demandado, sin que este último (J.B. padre), quede exento de eventuales responsabilidad por los episodios por él protagonizados durante su participación en el directorio de J.C. S.A.. Clarifica la actora, con posterioridad, la situación procesal de J. B. (hijo), advirtiendo su mención en la denuncia *“debido a un error involuntario” (operación 04/11/2020).*

Relato de los hechos

3.1) Refiere la actora su cronología laboral en la empresa J.C. S.A. , la que podríamos sintetizar en tres momentos: 1. su desempeño inobjetable, tanto por la empleadora como de sus pares, como empleada desde hace más de dos décadas; 2. El ejercicio del cargo de jefe de administración por parte del Sr. P.L., hace cinco años, momento en el cual la actora identifica el recrudecimiento del trato desconsiderado por parte del nuevo jefe, propinándoles un maltrato encarnizado y cruel; 3. El anociamiento formal por parte del Directorio de le Empresa, de la condición subjetiva de la actora causada por el accionar del nuevo jefe. A partir de este trayectoria, indica una responsabilidad personal de P.L. a partir de su designación como jefe, primer perpetrador de violencia en su contra, a la que enlaza la responsabilidad de la los miembros de la empleadora por la actitud de inacción que adopta frente a los hechos que estaban aconteciendo y que le fueron específicamente referidos: “ *violencia de género en el ámbito laboral que padezco a manos del Sr. P.L. y de la responsabilidad que le cabe al Directorio de la Empresa por la actitud tomada en relación a la comunicación que hice de los hechos que estaban aconteciendo*”.

Estos momentos identificados por la propia actora, se encuentran íntimamente entramados, no obstante lo cual imponen un tratamiento en planos distintos, uno que la involucra con su jefe directo y otro que la involucra con su empleadora.

3.1.1) Respecto del Sr. P.L.

Desde que asume como jefe de administración, comenzó a “*mandarme mensajes diciéndome lo que tenía que hacer constantemente, sobrecargarme de tareas, siempre más y más y más. No me dejaba retirar en mi horario de salida, hasta que mi marido empezó a buscarme a horario de salida y yo pude excusarme para salir a horario. (ROMPE EN LLANTO DESCONSOLADAMENTE Y DE A POCO SE PONE DE PIE PARA MOSTRAR LA ACCIÓN QUE DESEA RELATAR)* “*Se ponía así sobre mi escritorio y me hablaba en voz muy baja*

(apoyando las manos en el escritorio) y me decía “DE ESTO SE VA A ENTERAR ALEJANDRA” (Refiere a A. P.). Yo hacía retiros de dinero, iba a las sucursales y después a los bancos y andaba con mucho dinero encima, he llegado a tener un millón de pesos encima. Yo armaba mi esquema para recorrer las sucursales y él arbitrariamente me decía ‘andá primero al Cerro y después a Juan B. Justo’, pero yo seguía con mi esquema porque era más lógico, la que corría el riesgo de andar por la calle con todo ese dinero era yo, pero él lo tomaba como una desobediencia, entonces iba y le decía al directorio que yo lo desobedecía, y luego me llamaban del directorio para retarme. Me tomaba los números de taxis y los horarios, controlaba luego con los tickets del banco, lo tenía encima de todos mis movimientos. Yo lo he escuchado –¡yo personalmente!- decir que yo me iba a pasear, a ver vidrieras. Cuando venían contadores externos decía frente a mí “no le pregunten nada a ella, no le da la cabeza, ya está medio tontita” ¡es un perverso! En el mes de julio de 2019, un día me llevó a su oficina y me dijo ‘yo tengo un poder firmado por el directorio para sancionarte

cuando yo quiera, decirte lo que yo quiera, incluso hasta despedirte, yo te puedo decir lo que yo quiera y vos te tenés que callar la boca'. Todas las chicas lo escucharon, con ellas también se comporta así, pero las chicas no tienen opción, tienen que conservar su trabajo porque son cabeza de familia, yo en cambio siempre le hice frente, en esa ocasión que me llamó a su oficina para decirme todo esto, yo le respondí 'sancioname, atrévete a sancionarme' porque sé muy bien que siempre cumplí con mi trabajo. Esa respuesta desafiante lo enloqueció y comenzó a gritar, así que me fui de su oficina porque se iba a poner peor. Esos episodios de furia eran frecuentes en él, pero nunca había testigos, esa fue la única vez. Después de cada ataque de enojo que le daba, se tomaba dos días para que el Directorio tomara la resolución que le pareciera, y luego volvía. Él se iba y quedaba como si no supiera nada, con todos hacia lo mismo. A esta altura, el área de RRHH ya estaba muy al tanto de todo esto, yo siempre les comunicaba lo que ocurría, él también maltrataba a las chicas de RRHH, pero ellas siempre comunicaban la situación al Directorio, y éste nunca hizo nada. HICIERON LA VISTA GORDA SIEMPRE. Yo una vez quise hablarle a A. P. y me dijo 'a mí no me hables de esas cosas'.... "El último tiempo me fue sacando tareas, todas las tareas, le empezó a decir al Directorio que yo no era una persona confiable para estar ahí, me controlaba las llamadas del fijo. Con último tiempo me refiero a los tres últimos meses antes de que yo sacara la carpeta psiquiátrica que tuve entre agosto de 2019 y el 23/06/2020..... Yo entraba a las 7 y mi horario de salida era a las 16. A las 16 hs, él venía hasta mí y me decía 'ahora te voy a hacer un arqueo', me hacía arqueos sorpresa todo el tiempo para buscar algo, él me inventaba gastos de taxis y se lo decía al Directorio, que voy a usar taxis si estaba 10 hs. ahí adentro, ya no salía, él se encargó de que yo, ya no hiciera mi trabajo habitual!!!. (denuncia operación 03/07/2020).

Refiere la actora que el viernes de julio del año 2019, detona frente a un episodio humillante por parte de P.L., "le hice frente". Eso fue un viernes. El lunes inmediato posterior recibí por mail una comunicación procedente del área de recursos humanos de la empresa, en la que se me imputaba el haberle "faltado el respeto" a mi superior y me solicitaban que formulara un "descargo".... en la que, esta vez por escrito, comunico al área de recursos humanos y al Directorio... Unos días después fui citada a una audiencia, en la que me encontré a solas con todo el Directorio.....En esa "audiencia" solicité expresamente que hicieran cesar la violencia de P.L. hacia mi persona, que ya no daba más y que estaba teniendo serias repercusiones en mi salud. Tal como relato en mi denuncia, mi médico clínico de cabecera al notar mi deterioro físico y mental me derivó a consulta psiquiátrica. Comencé tratamiento con la Dra. Nélide Del Valle Prado Romero, continúo en la actualidad. Me dio medicación e indicó reposo laboral ambulatorio, el cual fue renovado con certificados emitidos cada 30 días, hasta

que recibí el alta el 23/06/2020. También me indicó que iniciara psicoterapia, cosa que hice inmediatamente y mantengo en la actualidad, con la Lic. en Psicología Laura de Monte M.P. 2949. He afrontado tratamiento psiquiátrico, tratamiento terapéutico, destinado horas y horas de mi vida a desnaturalizar todas estas situaciones de violencia por las que siempre me auto inculpé, pensando “que algo habré hecho o dejado de hacer” para que “P. se enoje”. Invertí mi energía y mis recursos emocionales, sociales y económicos en tratar de recuperarme, tardé mucho en identificar estas violencias como lo que son: violencias hacia mi persona, por mi condición de mujer trabajadora, que no tengo el deber de soportar. Que si soy tan pésima empleada podrían haberme sancionado, apercibido, incluso desvinculado pero que ni P. L. ni nadie tiene el derecho de tratar así a otro ser humano, por más subordinada que sea (demanda operación 13/07/2020).

3.1.2) Respecto del directorio de C. S.A.C.I.F. e I.

En su relato, la actora enfatiza el papel preponderante del directorio, funcional al proceder de P.L.: *El directorio está compuesto por dos hermanos y una cuñada, ellos están desde siempre, van rotando, y ahora hay dos personas nuevas, ajenas a este círculo. Esas dos personas son A. C. y J. B., dos chicos jóvenes que tomaron el lugar de sus padres. Estos dos chicos, en esa ocasión, atento a que el directorio pidió una reunión conmigo, me pidieron que cuente todo lo que estaba pasando, entiendo que estaban preocupados. J.B. me contó que P. (ddo. ppal.) había entrado a su cuenta de Instagram y capturó algunas fotos de él en boliches, en fiestas, las imprimió y llevó al directorio para que se le diera una baja calificación, diciendo que no era apto para estar en el Directorio. Para entrar en el Directorio no hace falta ser accionista, sino tener el voto de los otros, entonces creo que P. hizo esto para sacarlo y entrar él, todos pensamos lo mismo. Cuando Jorge me contó esto yo no lo podía creer.” PROSIGUE: “Cuando fui a la reunión con el Directorio, conté todo, me quebré, hasta lloré, a esta altura estaba muy afectada, incluso mi salud estaba mal. Ya ni dormía, lloraba en el colectivo a la ida y a la vuelta. El presidente del Directorio M.A. me habló en términos jurídicos, como si fuera un abogado nada más, y yo una desconocida, siendo que nos conocemos hace 30 años. A. P. se reía y decía “me parece ‘S.’ que usted está celosa del puesto de P.”. M. es muy agresiva, gritaba, ella siempre grita, vocifera palabrotas, no importa ni si hay gente pidiendo un servicio en el momento, me increpó preguntándome si las llamadas que me hacía P. eran dentro o fuera del horario laboral, a lo que respondí que eran dentro. El problema venía a que yo había bloqueado a P. por su hostigamiento, y además, porque me obligaba a usar mi teléfono personal, cuando absolutamente todo el personal tiene un celular corporativo y a MI*

NUNCA ME LO QUISO DAR..... M. A. es muy violenta, estando todos en el almuerzo un día le dice “P., como anda el gallinero? Y le dice avísame si alguna se hace la cocorita que la agarro con un palo”, las chicas quedaron pálidas. Ella siempre nos decía que P. tenía una coronita y que ella se la había puesto. Siempre nos decía “mi cuñado R. G.” que es juez federal, o fiscal no sé, pero siempre dice que su cuñado es R. G. y las chicas se quedan duras, tienen mucho miedo Dos meses después de iniciada mi carpeta médica, me enteré que una de las chicas de RRHH se enfrentó con él en una discusión y claro, a él no se le puede levantar la voz ni nada, y a los dos días llamaron al Escribano Carranza Yofre y las echaron a las dos psicólogas del equipo de RRHH, así que el (ddo. Ppal) quedó a cargo también de RRHH. Ellas siempre le comunicaban al Directorio lo que ocurría..... Me reincorporé al trabajo el martes 23 de junio a las 7 hs. ya con el alta médica y habiendo el directorio recibido el telegrama. Un compañero, el Jefe de Ventas me dijo que la administración estaba yendo solo lunes y viernes por lo que llamó a M.A. y le avisó que yo estaba allí, a lo que éste respondió que me vuelva a mi casa, que ellos aún tenían dos días para responder el telegrama. Recién ayer me llegó la contestación del telegrama, en la que me dicen QUE ME MANDAN A LA SUCURSAL DE LA CALLE JUAN B. JUSTO COMO ASISTENTE DE SALA, que implica la atención al público y estar en contacto con el servicio o sea también con el muerto, manipular el muerto, cosa que nunca he hecho, y acceden a la reducción de horario que indicó mi psiquiatra, pero con horario rotativo. LLEVO 30 AÑOS TRABAJANDO EN UN HORARIO REGULAR Y CUMPLIENDO MIS TAREAS, y ahora además de haber sufrido todas estas violencias por parte de P. L., sufrí el padecimiento en mi propio cuerpo, mi propia salud, y el directorio me

CASTIGA con esta decisión. (denuncia, operación 03/07/2020)

Hace tres años que verbalmente manifiesto en el área de recursos humanos y de manera directa a la integrante del Directorio A. P. la violencia y el maltrato que sufro constantemente por parte de P.L. La respuesta fue siempre negadora de dicho maltrato, de indiferencia y de descalificación hacia mi palabra..... Durante la licencia, la actitud de la patronal fue casi persecutoria, siempre dentro de los límites que permite la ley laboral, pero como se verá, adjunto todas las cartas documento que me enviaron y además iniciaron un procedimiento ante el SIART para una Junta Médica. Me sometí a todos los controles patronales, presenté todos los certificados e incluso al control en el Ministerio, cuya primera audiencia no pudo realizarse por incomparencia injustificada de la patronal (octubre 2019) Ese certificado es respondido por la patronal con una carta documento cuyos términos me hicieron entrar en una crisis terrible de nervios y llanto. Negaban absolutamente todo, negaban que hubiera habido violencia, presiones y malos tratos, pero, además, me reubicaban a mí, a una sucursal en la que

nunca trabajé, cambiando mis tareas administrativas por tareas de “asistente de sala” y reduciendo mi jornada, pero imprimiéndole a la misma la modalidad de turnos “rotativos”. Me detengo especialmente en las medidas tomadas y en explicitar por qué resultan particularmente violentas y agraviantes. C. es una empresa funeraria. Ser “asistente de sala” implica no sólo atención al público y otro tipo de tareas que jamás desempeñé en casi treinta años a las órdenes del mismo empleador, sino que también implica la manipulación de cadáveres que están siendo velados, tarea para la que se requiere un entrenamiento especial que demás está decir, jamás tuve. Además de este agravio en el cambio de tareas, me cambian a una sucursal que queda al doble de distancia que mi lugar de trabajo habitual y para la que saben que no tengo transporte público directo. Esto ocasiona un agravio además de moral, económico, ya que implica mayores gastos en el traslado hacia y desde el trabajo. Esto es de cabal conocimiento de la empleadora, reitero, nos conocemos hace casi treinta años, saben perfectamente dónde vivo y cómo me traslado para ir a trabajar. Por último, siempre mi jornada siempre fue con un horario fijo. Alrededor del mismo tengo organizada mi vida personal y familiar. Tengo esposo y dos hijos en edad escolar (Á. de 11 y C. de 14) por lo que una modalidad rotativa de trabajo, por más que sea en turnos reducidos a 5 horas me resulta insostenible e impacta de modo directo e inadmisibles en mi vida laboral y familiar, implicaría también la contratación de personal de ayuda para cuidar a mis hijos, transporte, etc. Todo esto es de cabal conocimiento de la patronal... El clima laboral de la empresa es estructural y culturalmente violento, en especial hacia las mujeres. Todo este escenario es de pleno conocimiento del Directorio, quien omite deliberadamente tomar acciones al respecto y por lo tanto es también responsable. En primer lugar, la responsabilidad le cabe por no promover un ambiente libre de violencias. En segundo término, al tomar conocimiento efectivo por mi parte, de modo verbal primero, luego por escrito y luego en la audiencia de julio de 2019 de la violencia que el superior ejercía sobre mi persona, son responsables por no haber tomado todas las medidas necesarias para hacer cesar dichas violencias, prevenir su reiteración y/o su agravamiento. Y en tercer lugar, son responsables porque al ser notificados fehacientemente de las medidas de resguardo de mi integridad física y mental indicadas por la psiquiatra tratante para poder reincorporarme a mis tareas, no sólo negaron las violencias, sino que deliberadamente accionaron tomando medidas que me revictimizan, sin tomar ninguna medida siquiera de investigación, me sacan de mi lugar de trabajo, me mandan a una sucursal más lejana de mi domicilio, a realizar tareas que nunca realicé y para las que jamás recibí capacitación, imponiendo una modalidad de rotación de turnos que no se corresponde con el horario de ingreso y egreso fijos que siempre tuve. Estas medidas adoptadas, leídas de modo formal y literalmente, responden a las indicaciones de mi psiquiatra, pero claramente esconden una finalidad de castigo y

represalia por haber expresado las violencias que estaba sufriendo y solicitar que se tomen las medidas de resguardo hacia mi persona, no resistiendo un análisis a la luz de la perspectiva de género que la problemática denunciada impone (demanda operación 13/07/2020)

3.2) Derivaciones del accionar de los demandados

Como consecuencia de este despliegue, alega la actora haber sufrido una serie de consecuencias negativas en diferentes planos: a. salud psicológica y física; b. laboral, con derivaciones en lo económico. *“Cada año yo me hago un chequeo completo. En el año 2019 mi médico me dijo ‘estás peor que nunca’, me recomendó hacer terapia, me dijo que ya tenía taquicardia y me hizo más estudios. Yo en principio no quise, porque lo único que quería era salir del trabajo y estar con mi familia, de hecho al salir del trabajo lloraba todo el camino y poco antes de llegar a mi casa, trataba de componerme para estar bien delante de mis hijos, pero lloraba en la ducha, en el baño, por la noche. El 03/08/2019 comencé terapia con una psiquiatra, esa sesión duró como dos horas, pocos días después empecé una carpeta psiquiátrica, que duró desde el 09/08/2019 hasta el 23/06/202...Nunca estuve tan mal como en los últimos meses, terrible, siento que estoy en un pozo estancada y que veo un agujerito blanco de luz al mirar para arriba que cada vez se hace más chico (denuncia, operación 03/07/2020)*

He afrontado tratamiento psiquiátrico, tratamiento terapéutico, destinado horas y horas de mi vida a desnaturalizar todas estas situaciones de violencia por las que siempre me auto inculpé, pensando “que algo habré hecho o dejado de hacer” para que “P. se enoje”. Invertí mi energía y mis recursos emocionales, sociales y económicos en tratar de recuperarme, tardé mucho en identificar estas violencias como lo que son: violencias hacia mi persona, por mi condición de mujer trabajadora, que no tengo el deber de soportar. Que si soy tan pésima empleada podrían haberme sancionado, apercibido, incluso desvinculado pero que ni P.L. ni nadie tiene el derecho de tratar así a otro ser humano, por más subordinada que sea” (demanda, operación 13/07/2020).

Contestan demanda

3.3) Preliminarmente se aclara que la actora demanda al Señor P.L. y a las personas que conforman el directorio de la empresa J.C. SACIFiI, no demanda a la persona jurídica. Esto es relevante, en razón que los demandados comparecen por separado a contestar la pretensión de la actora. Por un lado P.L., en segundo lugar M. L. A., M.A. y A. P., en tercer término J.B. (como apoderado de su homónimo progenitor) y por último Agustín Comte.

3.3.1) Del Sr. P. P.L., con el patrocinio de los Dres. N. y M. (operación fecha

20/07/2020).

Comienza negando en general y en particular todos los hechos alegados por la actora, con excepción de los que reconozca. Refiere que la actora sí ha tenido conflictos interpersonales con sus superiores, Refiere que *“la actora ha percibido con hipersensibilidad cualquier palabra que se le haya dirigido, particularmente por parte del suscripto, desconociendo aparentemente las presiones propias del trabajo, y traduciéndolas como violentas.... a seguir instrucciones dadas por el dicente para que realizara tareas propias de su función, la misma estalló, enfrentándome, desconociendo de tal manera el respeto no solo hacia su superior jerárquico, sino también hacia un compañero de trabajo...”* reitera la hipersensibilidad no sólo respecto de él mismo, *“sino incluso del propio Directorio de la empresa, tomando por “violenta” o “cruel” cualquier palabra que se le dirija, aún si se trata de indicaciones, desconociendo así la Sra. Panontoni el rol que ejerce dentro de una empresa con jerarquías bien delimitadas e interpretando las expresiones que se le dirigieran como agresivas en cuestión de género”* A su vez enfatiza: *“Niego las supuestas actitudes persecutorias pero dentro de los límites permitidos por la ley laboral, - expresiones totalmente contradictorias ejercidas por el dicente contra la actora. Va de suyo que si la misma padecía un deterioro mental que implicó una derivación y licencia psiquiátrica, puede inducirse un estado cuasi explosivo de la actora, por el cual cualquier actitud tomada por la patronal le resulta gravosa”*. Rechaza que las medidas tomadas por la patronal en virtud del certificado presentado por la actora en marzo del 2020 fueran de mala fe *Habiendo cumplido con lo solicitado, la actora aún así tuvo una objeción, no resultando de su agrado ninguna de las medidas tomadas por la empresa, incluso siendo en beneficio de la Señora; solicitando la misma retomar actividades en Sede Central...pese a haber solicitado su reubicación...”* Solicita el rechazo de la demanda, *“por resultar falaz y maliciosa, y de un claro desconocimiento de la actora respecto a la forma de vincularse en un ámbito laboral, teniendo en cuenta, teniendo un ánimo particularmente negativo en contra del dicente, y amparándose bajo la violencia de género para justificar un supuesto maltrato inexistente y que sólo podría caratularse como parte de cualquier relación jerárquica: el hecho de dar indicaciones, delegar, trabajar bajo las presiones mismas de cada profesión u oficio. Asimismo reitero solicitud de rechazo por resultar infundados los dichos de la actora en una acción que a todas luces resulta un perjuicio del suscripto y del ascenso jerárquico del mismo habiendo resultado par de la actora”*

Ofrece prueba documental, testimonial, confesional, y presuncional. A más del rechazo de la demanda, solicita las costas a cargo de la actora.

3.3.2) De las Sras. A.M.del M. P., M. L. A. y el Sr.

M.H.A., con el patrocinio del Dr. C. (operación fecha 24/07/2020).

Luego de apreciaciones preliminares sobre el posicionamiento de la empresa y los miembros del directorio a título personal, en pro de la protección diferenciada hacia la mujer y la consecuente falta de acciones/estrategias empresariales o personales *“decididas o consentidas en menosprecio de la figura de la mujer ... tanto de en desmedro de alguno de sus dependientes, así como tampoco pudo haberse configurado agravio de esta naturaleza en el caso de la actora, porque no son conductas aceptables ni permitidas en el ámbito laboral de que se trata ni mucho menos ejercidas por los demandados personalmente”*. Refiere en la demanda un *“nivel de opacidad e imprecisión de la demanda imposibilita el adecuado ejercicio del derecho de defensa. No puede soslayarse que del texto de la demanda no surge exposición concreta de hecho u omisión alguna que pueda configurar acto persecutorio o violento en razón de género o de aprovechamiento de situación de poder alguno en relación a la actora”*. Lo cual *“...complejiza la tarea defensiva, toda vez que una cosa es ingresar en la evaluación de una situación laboral típica y otra cosa es elaborar argumentación defensiva en situación de violencia de género laboral ...”*

Respecto de la actora, niegan la fecha de inicio de la relación laboral como así los horarios laborales que consigna en la demanda, reconocen que no fue sancionada.

Seguidamente, niegan y rechazan la demanda por falaz e insincera, las acusaciones realizadas en contra de P.L., las niegan por no constarles. Asimismo, niegan pormenorizadamente todo tipo de despliegue violento en el ámbito laboral por P.L. y *“negamos que le quepa al directorio de la empresa responsabilidad alguna por la actitud asumida por el mismo en relación a las afirmaciones que la actora realizó al mismo en el mes de julio de 2019 en ocasión de la citación que le fuera efectuada por este Directorio”*

Niega a su vez las acciones que la actora le atribuye a P.L., como así *“que las chicas (por otras empleadas) los escuchan y negamos que con ellas también se comporte así y negamos que las chicas no tuviesen opción porque querían conservar el trabajo por ser cabeza de familia”*.

Niegan que el área de RRHH, estuviera al tanto de las dificultades alegadas por la actora, como así que lo hubiera comunicado al directorio. Niegan que la actora quisiera hablar con

A. P. recibiendo por respuesta *“a mí no me hables de esas cosas”*

Niegan conversaciones entre la actora y B. (H). Niegan que P.L. hubiera quedado a cargo de RRHH luego del despido de las encargadas del área, atento que la función fue tercerizada.

Ratifican Carta Documentos de fecha 01/096/2020 y 17/06/2020), niegan que la determinación del Directorio luego de las CD fuera un castigo, reubicándola en *“la única posibilidad que se le presentaba*

a la empresa al respecto, la cual no tiene la obligación de modificar su organigrama ni organización para ello, era ubicarla dentro del área a cargo del

Sr. G. y había puestos en la sucursal dónde se le indicó. Ante el rechazo de la actora... le empresa, siempre en pos de la continuidad del vínculo laboral, procedió a efectuar algunas modificaciones a su organización, y a ofrecerle una nueva oportunidad de reubicación....”

Reiteran negaciones respecto de aspectos que involucran al Sr. P. L., niegan que *“hace tres años, o en cualquier otro momento, la actora haya manifestado en el área de recursos humanos y de manera directa a la integrante del directorio A. P. la supuesta violencia y maltrato que sufría constantemente por parte del Sr. P.L. Negamos respuesta negadora alguna, negamos indiferencia y negamos descalificaciones hacia la palabra de la accionante”*

“Lo cierto, es que ante el caso que relata la actora, el cual fue el primero que llegó al conocimiento del Directorio, y por una presentación del Sr. P.L., Se escuchó a las partes y se las trató con toda la formalidad y respeto que este Directorio siempre ha tratado a sus trabajadores, y ante el problema planteado, lejos de ser indiferente al mismo, se le dio a las partes la oportunidad de expresarse, se la escuchó, y se indagó al resto del personal, para con toda la objetividad e imparcialidad que ameritaba el caso llegar a una conclusión. Entonces, negamos que este Directorio haya desestimado el relato de la actora, que haya descalificado sus palabras, sus padecimientos.

Niegan persecución durante la licencia médica por parte de la patronal. Explica el procedimiento propio frente al desacuerdo de opiniones médicas por ante el ministerio de trabajo.

Niega que *“el clima laboral de la empresa sea estructural y culturalmente violento, y negamos que lo sea especialmente contra las mujeres. Negamos que ese escenario sea real, y negamos que lo sea específicamente negamos omisión alguna, y mucho más niegan omisión deliberada alguna....negamos haber tomado conocimiento verbal alguno, por parte de la actora de que la empresa ... negamos revictimización alguna..... negamos que las medidas adoptadas escondan una finalidad de castigo y represalia por haber expresado supuestas violencias...”* refiere *“un problema entre la actora y el Sr. P.L.”*.

Alegan en su favor y ofrece pruebas.

3.3.3) J. A. C., comparece, fija domicilio con el patrocinio del Dr. Franco, refiere haber tomado conocimiento del presente proceso, sin habersele notificado a su domicilio real. Solicita acceso al expediente (operación 07/08/2020) sin contestar la demanda que lo involucra.

3.3.4) El Sr. J.A.B.(hijo) DNI: XXXXXXXXX, comparece en su carácter de apoderado del Sr. J.B. (padre) DNI: XXXXXXXXX, con el patrocinio del Dr. G. (operación 16/10/2020), constituye domicilio. Aclara

que su “mandante “Mi padre” ya no forma parte del directorio de la Empresa “J.C. SACIFel” Negando ab initio mi padre, haber realizado, consentido o permitido, el ejercicio de la violencia de género en contra de S. P., y a pesar de que la demanda no lo alude concretamente de hechos u omisiones algunas a título personal, sino solo por su intervención colegial en el directorio de la Empresa.... No siendo su intención la de interferir, obstaculizar, ni modificar, cuestión alguna en la defensa que mantiene la Empresa y su directorio en el presente proceso impetrado por la Sra. S. P., lo motiva el hecho de poder conocer el avance de la causa y de toda medida dispuesta por este Juzgado que pueda afectar a título personal a J.B., ya que entiende que las creencias morales y personales no se expresan por mayoría como suele suceder en las decisiones de las personas jurídicas, sino que deben expresarse, inculcarse y defenderse personalmente, es por ello que en su nombre y representación dejo aclarado que mi padre, “mi mandante” se pone, a título personal, a disposición absoluta del proceso, y deja desde ya aclarado que nunca abaló ni abalaría una situación de violencia o menoscabo de una mujer, como la propia S. P. lo conoce y lo ha expresado en su demanda”. Así las cosas, el demandado realiza una negativa generalizada a haber avalado los episodios referidos por la actora.

Sobre este particular, se plantea un tema de legitimación pasiva, por lo que se decreta se decreta “Hágase saber al peticionante que según la denuncia incorporada en autos con fecha 3 de julio del cte. año, se desprende que el denunciado es el Sr. J.B. de 36 años de edad señalado como miembro integrante también del directorio de la Empresa C. SA, no siendo aludido como denunciado el Sr. J.B. (padre)”. (Operación 27/10/2020).

En razón de este decreto, la actora refiere “en relación a la persona denunciada, el Sr. J. B. hijo NO se encuentra denunciado en las presentes actuaciones”, como así solicita “sea aclarado el punto, ya que actualmente el Sr. J.B. hijo es parte del Directorio porque su padre se ha retirado de dicho cargo...” (30/10/2020) Surge de la causa, que en la denuncia la Sra. S.P. incluye al Sr. J.B., D.N.I. N° S/D, edad 36 (operación 03/07/2020), y la demanda lo es contra el Sr. J.B. -padre- (operación 14/07/2020), por lo que, ante un pedido del tribunal, finalmente la actora aclara “El hecho de que en la denuncia que da comienzo a las presentes actuaciones se consignó “J.B....de 36 años” debe haberse debido a un error involuntario en la registración de los datos que fui brindando en ese momento, pero nunca tuve ninguna intención de denunciar al Sr. B. hijo”. (operación 04/11/2020). No obstante lo cual, y en lo que es el interés de determinar la traba de la Litis, es relevante la demanda y por lo tanto, involucra a B. padre, sin que la presentación del J. B. hijo, como apoderado del J. B. padre, con el debido patrocinio legal, sustituya las eventuales responsabilidades de su poderdante. Tal como lo señala la actora, “la cédula de notificación adjuntada (de la demanda) surtió los efectos que le son propios, cumpliendo la finalidad

instrumental de la misma cual es la de posibilitar el derecho de defensa de todos los denunciados; tan es así que los denunciados Sres. P.L., A.(M. y M. L. y P. han comparecido y contestado el traslado que les fuera oportunamente corrido por esta parte, y también comparecieron B. y C., teniendo acceso al expediente que tramita digitalmente, tal como lo señaló oportunamente el mismo tribunal (decreto de fecha 10/08/2020)”(operación 30/10/2020).

MARCO LEGAL APLICABLE

4) Tratándose de una demanda de violencia de género, tipo psicológica modalidad laboral, los estatutos involucrados, género y trabajo, no pueden ser considerados como excluyentes entres sí, muy por el contrario, se trabaja desde la interseccionalidad, en dónde la suma de cada plano involucrado potencia sus aspectos relevantes, por lo cual arroja un resultado mayor al de la suma neta de cada variable que se superpone. A su vez, nos encontramos con disposiciones legales de diferentes órbitas, internacional, regional, nacional y provincial, lo cual amplía el horizonte a visualizar y la densidad jurídica de su análisis.

Nivel internacional género

4.1) La Convención sobre la eliminación d toda forma de discriminación contra la mujer (en adelante CEDAW) la define como “*A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*”. (CEDAW art. 1). A su vez, compromete a los Estados signatarios en su erradicación: “*Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas*” (CEDAW art. 2, inc. e). en lo específico laboral “*Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción*”. (CEDAW art. 11, inc. f)

Dentro de la producción del comité de los Derechos de la Mujer (Comité CEDAW), se produjeron Recomendaciones Generales, intérpretes de la Convención, dónde se enlaza discriminación y violencia en razón del género: Se incorpora y asimila el concepto al de discriminación por género: *“La expresión refuerza aún más la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes”* (Comité CEDAW. Recomendación General 37 párr. 9). Se refiere a *“La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos, constituye discriminación, tal como se entiende en el artículo 1 de la Convención. Estos derechos y libertades comprenden, entre otros: h) el derecho a condiciones de empleo justas y favorables”*. (Comité CEDAW. Recomendación General 19 párr. 7 h.), asimismo *“El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer está arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar el control o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres”* (Comité CEDAW. Recomendación General 35 párr. 19); destacando que... *“los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas. En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia y proporcionar indemnización”* (Comité CEDAW. Recomendación General 19 párr. 9). Asimismo *“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales”* (Comité CEDAW. Recomendación General 19 párr. 17), recomendando específicamente que *“Los Estados incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo”* (Comité CEDAW.

Recomendación General 19 párr. 24 j) que involucra a los actores privados: *“...los Estados parte están obligados a asegurarse de que los actores privados no cometan actos de discriminación contra la mujer, según la definición de la Convención”* (Comité CEDAW. Recomendación General 28 párr. 13), recomendando que el Estado signatario: *“Adopte medidas para evitar, prohibir y castigar las violaciones de la Convención por terceros, incluidas las cometidas en el hogar y la comunidad, y proporcione*

resarcimiento a las víctimas de esas violaciones (obligación de proteger) (Comité CEDAW.

Recomendación

General 28 pár. 38 b)

Nivel internacional trabajo

4.2) El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo de fecha 21/06/2019, es ratificado por Argentina mediante Ley 27.580, a partir de este convenio, la OIT elabora la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (R206). Ambas piezas jurídicas, reconocen 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. Eso implica, para el Estado Argentino, asimilar el posicionamiento que se establecen en sendos instrumentos, en particular: “... *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. Reconociendo 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. Considerando 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*” (Preámbulo Convenio 190 OIT). Asimismo, se define: “*la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual*” (Convenio 190 OIT, art. 1 b); aplica “*Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales*” (Convenio 190 OIT, art. 2. 2); “*en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo*” (Convenio 190 OIT, art. 3) “*en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación*” (Convenio 190 OIT, art. 3. d) Todo Estado ratificante, deberá: “*respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso*” con “*un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*” (Convenio 190 OIT, art. 4. 1 y 2).

Nivel regional género

4.3) El sistema interamericano, cuenta con La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén do Pará), ratificada internamente por Argentina mediante ley 24.632 (13/03/1996). En su Preámbulo, esta convención AFIRMA *que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; y se PREOCUPA porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Asimismo define “violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”* (art. 1), reconoce que *“Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”* (art. 3), en particular *“Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos”* (art. 5). Correlativamente, dentro de las responsabilidades del Estado signatario, se encuentra la de *“actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”* (art. 7 inc. b) y, progresivamente *“modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres... para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer”*(art. 8 inc. b).

Nivel Nacional género

4.4) Con fecha 11/03/2009, Argentina sanciona la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales, N° 26.485, cuyo objeto es promover y garantizar, entre otros: *El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;* (art. 2 inc. b, e y f) a). A su vez, garantiza el derecho de las mujeres a *Una vida sin violencia y sin discriminaciones; La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres; Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización* (art. 3 inc a, j y k)

Define violencia contra la mujer, como *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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes* (art. 4).

Conceptualiza violencia indirecta *toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.* (art. 4), dentro de cuya tipología, se encuentran la psicológica *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 o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o 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.*(art. 5 inc. 2), la económica y patrimonial: *limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo* (art. 5 inc. 4 d) y la simbólica *la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.* (art. 5 inc. 5).

Asimismo, como forma que se manifiestan los tipos de violencia en distintos ámbitos, describe la violencia laboral como *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* (art. 6 inc. c) Provincial de género

4.5) Por ley 10.352, Córdoba adhiere a la ley 26.485 (menos en su aspecto procedimental) y regula el procedimiento por ley 10.401, el cual aplica a los presentes, por remisión del art. 12, al art. 99 ley 10.305 Código de Procedimiento de Familia. Así, indirectamente, el procedimiento de familia, incluyendo sus principios procesales (Título VIII CCCN) son aplicables a la causa que nos ocupa. En última línea de

supletoriedad, el Código de Procedimiento de Civil y Comercial de la provincia de Córdoba (art. 177 CPF).

VALORACIÓN DEL MATERIAL PROBATORIO

5) Ambas partes ofrecen e incorporan pruebas, documental, testimonial e instrumental, provistas por decreto de fecha 30/11/2020 e incorporada regularmente al proceso. Previo a tal ofrecimiento, el tribunal ordena de oficio (decreto 21/07/2020)

5.1) La actora, S.P.,

5.1.1.) Documental e instrumental por operación del 14/07/2020, consistente:

1. Correo electrónico (01/07/2019) de RRHH requiriendo descargo de las acusaciones de P.L. a S.P., con el correspondiente descargo manuscrito de S.P. (03/07/2019);
2. Recibo de sueldo de S.P. correspondiente a 05/2019;
3. Certificado médico (17/06/2020) y nota de remisión a la empresa (23/06/2020)
4. Intercambio epistolar dos Telegramas ley 23.789 de S.P. a la empresa (19/06/2020 y 06/07/2020) y CD de la empresa a S.P. (26/06/2020)
5. Certificado psicológica de la Sra. S.P., incorporado por operación de fecha 22/10/2020)

5.1.2) Testimoniales:

5.1.2.1) Florencia V. R., (operación 25/08/2021), quien fuera del área de RRHH al

momento de sucederse los hechos que detonan la demanda que se articula.

Previo a trabajar sobre su testimonial, se señala, que la reserva de impugnación hecha por el Dr. C. (operación 21/09/2021), la que no se materializó oportunamente, se rechaza por extemporánea (decreto de fecha 15/09/2021 y 29/09/2021) encontrándose firme. A todo evento, cabe consignar que el testimonio en cuestión, es absolutamente coherente con los dichos de miembros de la minoría del directorio y la de los testigos, incluso, de las partes demandadas. Desde esa óptica, no lucen los dichos de V. R. como teñidos de imprecisiones, sesgos o contradicciones que habiliten su descrédito.

“Que el Sr. P.L. siempre ejerció una manipulación permanentemente. Que con el poder dado y otorgado trata de manipular e imponerse de una forma muy sutil. Que no generaba la violencia verbal salvo algunos episodios puntuales de discusiones que se generaron entre la dicente y el nombrado. Que cuando

comenzó a trabajar se lo refieren al Sr. P.L. como el referente del área de administración. Que el nombrado al principio era muy amable y correcto pero siempre fue con una intención en particular y que ella después lo puede leer o en realidad darse cuenta. Agrega que realmente había sido convocado por el directorio para eso y fue acusada por ellos mismos de ir a hacer la psicóloga con los empleados y que no le pagaban para eso. Que después cuando empieza a trabajar la dicente se empieza a hacer conocer y los empleados fueron tomando confianza y allí fue recibiendo quejas por parte de las personas en general en relación al trato que recibían del Sr. P.L.. Refiere que el nombrado como jefe de administración podía darle a los empleados los adelantos y ellos lo llamaba "la hora del denigre" parecía que disfrutaba de ver a los demás en una posición inferior. Que los directores les referían (*a la testigo*) que trabajar con mujeres era más difícil porque generaban problemas y "eran puteras" palabras textuales de la Sra M., siempre lo sostenía una de las mujeres del directorio la Sra. M. L. A.. Que la nombrada (*por la Sra. A.*) tenía una figura muy particular en la empresa ya que siempre reproducía lo que el Sr. P.L. manifestaba o viceversa, el Sr. P.L. reproducía lo que la Sra. A. decía, funcionaban como dupla. Quiere manifestar un punto particular y es que en una oportunidad estaban celebran el cumpleaños de un compañero, situación habitual en la empresa, cuando ingresa sacada la Sra. A. y dice algo como que las gallinas estaban fuera del lugar y que merecían unos cuantos palos y que cuando el gato no están los ratones están de joda. Que justamente ese día el Sr. P.L. había faltado y la nombrada quería hacer entender que si justo el jefe no estaba para para controlar ellos hacia lo que se le cantaba las ganas. Que el control que recibían de parte de la empresa era permanente, asfixiante. Que el Sr. P.L. constantemente quería saber que se encontraban haciendo, que si iba al baño en vez de ir al más cercano a su oficina, iba al que estaba más lejos para controlar, con quien hablabas, si estabas en reunión golpeaba la puerta. Que le gustaba hacer sentir mal y exponer a la gente. Que a la dicente la llamaron directamente desde el directorio para decirle que P.L. era el jefe y que la dicente no tenía que meterse en cuestiones relacionadas con E. G. por ejemplo. Refiere que esta empleada es paciente oncológico y necesitaba realizar controles medios y que ella dependía del área de ventas, pero que estaba sometida al control y presión por parte del Sr. P.L.. Que nunca entendió porque el nombrado tenía que pedirle permiso para ir al médico a él o presentarle los certificados a P.L. en vez de a Recursos Humanos Que esa chica lloro mucho. Que el directorio sabía todo. Que la dicente podía hablar con el Sr. J.B. padre y el Sr. A. C., quien había entrado al poquito tiempo que la dicente y hablaban de la situación, el resto del Directorio no les daba cabida. Que como P.L. sabía que las chicas iban a la oficina de la dicente para reclamar, N.M. le dijo que tenían prohibido ir a hablar con ella. Que además P.L. quería entorpecedor el trabajo de la dicente, ya que no le permitía que la Sra. M. le pasara información necesaria para cumplir tareas

asignadas. Que el Sr. P.L. de a poquito fue socavando hasta que hizo que quitaran las tareas, las aislaran y la despidieran posteriormente. Que al Sr. P.L. lo escuchaban en el directorio sobre todo los Sres. A.y P. y ellos luego le llamaban la atención por lo que le había informado P.L.. Que el directorio avalaba y sostenía las conductas del Sr. P.L.. Refiere que una oportunidad supone que el Sr. P.L. le dijo al directorio que algo que estaban haciendo mal su trabajo porque no le habían pedido un certificado a E. Gallego, que la Sra. P.la llama la dicente y le piden el legajo, en el cual estaba incorporado el legajo que justificaba la falta, y allí la directora, le dice a P.L. acá están los certificado incorporado. Que es triste ese actuar. Agrega que un momento el Sr. A. C. les pidió que intervengan por la situación de P.L. y S.P., que fue al año de empezar a trabajar en el año 2019..... Que había una constante falta de reconocimiento y valoración, y las actitudes del denunciado le socavaron el trabajo hasta que la llevaron perderlo.....Que muchas mujeres se callaban porque necesitaban trabajar pero era en un ámbito de mucha presión, sumisión, las mujeres lloraban. Que el Sr. J.B. padre le pidió que intervenga en relación a la Sra. S.P. y eso dio pie para que todas las mujeres pudieran hablar, es como que algo se destapo. Que ya se venía escuchando la situación de control por parte del Sr. P.L. y se fue intensificando contra S. P.. Que cuando el Sr. A. C. se entera de esto para apaciguar la situación solicita que intervenga para calmar la situación y le pido que hablara con las partes para buscar soluciones. Que luego cuando se le da la posibilidad al personal a hablar y expresarse, luego de eso los directores la dejaron de saludar salvo el Sr. B. y C..... que el Sr. P.L. todo el tiempo le decía a la dicente donde esta S. P., a donde se fue, porque no regreso, donde está. Cuando se hace este pedido del directorio y se habla con ambos primero con él y entre ellos. Que luego que le hicieron este pedido la dicente habla con las partes para ver cómo se podía resolver la tensión entre ambos y allí el Sr. P.L. le expreso que S. P. hace lo que quiere que no lo respeta. Por su parte, la Sra. S.P. le expreso que el nombrado la maltrataba, hostigaba permanentemente y no había forma de trabajar con el. El Sr. P.L. le aducía que el problema era solo con ella. Que le pregunto al resto del equipo y no solo escucharon las versiones de las mujeres, si no en general el concepto era que P.L.era una persona que imponía su poder y su forma y obligaba a la gente a manejarse de esa forma y lo dejaron por escrito en un papel que se lo dieron al Directorio.Que cada una de las empleadas que trabajaban en administración presentaron un escrito y esa información quedo asentada por escrito de cómo se sentía e este grupo. Que allí le avisaron al Sr. A. C. que no era cuestión personal y que iba a un poco más allá porque toda el área de administración estaba con esta sensación y lo mismo pasaba con E.....Que en otro episodio era tal el hostigamiento, que le gritaba para que están –haciendo referencia a recursos humanos- para que sirve, que tenían que liquidar sueldos, que para que las había contratado y empezaron a discutir y allí P.L. se dio vuelta y le grito y le dijo pero vos sos

...vos sos una... y empezó a golpear fuerte la pared con los puños. Que para la dicente ir a trabajar en ese contexto se volvió angustiante ya que iba para ver qué problema tenían... Que con el pasar del tiempo el directorio le fue sacando funciones al área de recursos humanos suponen que adrede. Que les enviaban los mail con los informes, pero no les respondían y así de a poquito fueron sacando funciones y tareas. Que también les comenzaron a llamar la atención y retarlas. Refiere que cuando la dicente se enteró de la situación de violencia les hizo saber al directorio como se vivía y también le envió un correo por escrito dos días antes que las despidieran. Que antes también por eso las llamaban al directorio y "las cagaban a pedos". Que el Directorio los Sres A.y P.-se dirigía de mala forma al personal y los empleados se quejaban entre ellos o con ellas. Que la dicente en una oportunidad tuvo que ir a inscribir a su hijo al colegio y le pidió permiso a Sr. B. padre, y luego la llamo la Sra. P. para ver donde estaba y está segura que P. le dijo que no estaba en su lugar de trabajo pero ella tenía autorización, cosas así todos los díasAgrega que luego de la denuncia de la Sra. S.P. se destapó la violencia. Agrega que una vez a la semana la dicente y su compañera redactaban un informe en relación al personal y lo envía por mail al directorio con copia a cada uno de sus integrantes. Que era necesario enviar informes para que supieran que pasaba en la empresa respecto al personal. La dicente refiere que siempre se vivió una situación de violencia que ni bien ella ingresó el Sr. P.L. ya ejercía su poder y las personas que no sometían a esa situación tenían problemas. Que la dicente pudo sentirse como el grupo que tenía bronca por el trato de P.L. que la forma de trato era con todos los empleados. Que en una oportunidad la Sra. P.le manifestó que una compañera no tenía que usar más pollera y tenía que usar pantalón. Que siempre existían problemas con las mujeres, todo era contra y de detrimento de ellasAl sentido expresa que el Sr. P.L. mostraba fotos de Facebook de E. porque se decía que estaba saliendo con el Sr. B. hijo, y les decía a todo el personal: miren, quiere ser su nueva jefa, de manera descalificante. Que siempre buscaba la forma de denigrar a la mujer. Que E. le conto esta situación llorando. Que escucho llorar a todas sus compañeras que dos días antes que la despidieran que les pidió una reunión al directorio porque tenía hablar con ellos por todo lo que estaba pasando. Que no es saludable estar en un ambiente así. Que la dicente entro llorando y les comento todo. Que antes de tener esa reunión hablo con el Sr. B. padre y le dijo que estaba muy mal y que le iba a decir todo al directorio y este le dijo, no lo hagas porque te van a echar a la mierda y así sucedió. Que decidió hablar con el directorio porque cerca de fin de mes de octubre el Sr. P.L. le pidió algo relacionado con la liquidación de sueldos, que la dicente le respondió que ella no lo había hecho porque era tarea de N.M., que allí le respondió vos tenes que hacerlo si o si si no mañana no van a poder pagar los sueldos. Que la dicente volvió a su casa muy angustia y le escribe al directorio para expresarse que no se les atribuyera tareas para las cuales no había contratada. Que ya

la situación con P. era insostenible, y que había momentos espantosos. Que denunciarlo al Sr. P.L. era un problema era obvio que L. se refería de su trabajo en forma directa con parte del Directorio, él tenía llegada directa. Refiere que cuando fue el problema entre los Sres. S. P. y P. nunca no la llamaron para testiguar no importaba lo que la dicente opinara al respecto. Que en esa oportunidad citaron al directorio a la Sra. S.C. pero que todo lo que nombrada dijo en recursos humanos lo negó en el directorio, supone que por temor. Que las cinco empleadas de administración escribieron lo que se vivía con el Sr. P.L. y los directores lo sabían y tenía esa información en su poder, no sabe dónde estarán esos papeles. Insiste que estaban al tanto de todo lo se vivía con el Sr. P.L.. Que toda esa información quedó en el área de recursos humanos y cuando se fue le dijo al Sr C. que toda la información estaba allí escrita de puño y letra de la involucradas. Que la dicente tampoco se pensó que esta situación se fuera agravando cada vez más pero cada día fue peor. Que ya no podía ni conversar entre los empleados, que los Sres. L. y P.se reunían y cuchichaban y como empleado te daba la sensación que te estaban espiando

Agrega que la Sra. María Lurdes A.iba casi todos los días. Que la Sra. A.tenía salidas extrañas, raras en su forma de actuar. Que se instalaba en la oficina del Sr. P.L. y estaba todo el día con el nombrado.Que a V. C. y a la compareciente las despidieron dos días después que envió el correo al directorio comentando la situación entre

P.L. y S.P. y que ya no daba para más. Que anteriormente habían despedido a la Sra. Nora Da Ochio porque era putera, según los dichos de parte del directorio. Que la referencia eran que las mujeres eran quilombras y siempre tenían problemas a diferencia de los hombres. Concedida la palabra al Dr C. aclara que la Sra. Nora no fue despedida. Concedida la palabra a la Sra. F. F. V. insiste que N. de fue despedida. Concedida la palabra al Dr. C. expresa que Nora no fue despedida y la testigo insiste en que fue despedida.....Que el malestar en la empresa siempre existió pero estaba silenciado.el Sr. P.L. siempre le decía que S. P. no le hacía caso, que esto que aquello, el nombrado tenía una actitud hostil, que todo el tiempo preguntaba donde esta S. P. a donde va. Que no se podía trabajar con el Sr. P.L.. Refiere que la Sra. S.P. saco la carpeta luego que tuviera reunión con el directorio. Que luego de esa reunión S. P. le refirió que la habían hecho sentir muy mal, que le expresaron que estaba celosa del puesto del Sr.L.. Que sentía que le descreían cada cosa que había planteado. Que sabe que S. P. lloro mucho en la reunión. Que la reunión fue luego que presentaran los escritos de cómo se sentían las empleadas y que ya había sido un tema hablado y conversado. Que S. P. le expreso que se sintió mal porque pensó que iba a ser escucha y fue bastardeada. Que le comento que el Sr.Agustín le dio un vaso de agua y le sobo la espalada pero que el respeto a los Sres. A.y la Sra. P.nada, al contrario se sintió denigrada después de estar tanto años trabajando allí. Que el Sr. B. padre no estaba en esa reunión que

el nombrado iba mucho pero en las reuniones de directorio prefería no estar. Que la empleadas que presentaron sus escritos a manos respecto como se sentían con el Sr. L. fueron N.M., M.C.y, S.C., S.P.y E. G.. Que cuando la llamaron a la reunión S.C. negó la situación y luego tuvo una fuerte discusión con S. P. porque esta le cuestiono porque no dijo la verdad. Que era claro que necesitaba el trabajo. Que la dicente escucho la discusión porque estaban a los gritos. Que desconoce si la Sra. S. P. pidió autorización para manejar un auto pero si conoce que solo estaban autorizaron a los varones.....Que el directorio siempre tomo medidas a favor del Sr. P.L.para otorgarle más poder y más autonomía y ya no solo manejaba el área de administración sino también la de recursos humanos. Que todo dependía de su voluntad y el directorio les contaba las decisiones relacionadas a recursos humanos al nombrado. Que el área al cual pertenecía empezó en detrimento, llego a la soledad y las despidieron. Que la dicente comenzó a tener que comunicar los informes al directorio con copia al Sr. P.L. y las respuestas eran a través del Sr. L. y este se excusaba diciendo “ yo solo cumplo órdenes”.....Que el problema (*con la testigo*) comenzó, cuando el Sr. P.L.le manifiesta el conflicto de sus haberes y que no estaban bien pagados, insistiendo que había que reclamar. Que insistió y comenzó a gestar todo esto porque era jefe de administración. Que la dicente le comento este reclamo a los directores y allí hubo un distanciamiento. Que la Sra. A. P. le expreso que le parecía horrible que hiciera ese reclamo, que se había dado vuelta y como podía ser” 5.1.2.2) L. G. (operación 127/08/2021) “no tienen mucho en el sentido de que su puesto de trabajo en relación al del Sr. L., está en el primer piso y el en el de planta baja y es un trato distante pero correcto. Que luego del proceso de denuncia de la Sra. S. P. existió un acercamiento y trato más cordial, lo cual le llamo la atención. Que dicho acercamiento fue propiciado por el Sr. P.L. porque el dicente no cambio su forma de actuar. Que puede apreciar dicho cambio de actitud porque actualmente los requerimientos, tratos, devoluciones son diferentes y los lleva a tener un acercamiento, esta distinto desde la denuncia.....Que el trato entre L. y S.P. era un muy muy frio de lo que podía apreciar, ya que el puesto de trabajo del dicente se encuentra en la planta baja. Que lo sabe porque el dicente subía porque S. P. trabajaba en tesorería debía rendirle caja a ella y cuestiones propias del trabajo sabía que no había dialogo, era algo que todos se daban cuenta. Que existiría un clima muy malo y de tensión permanente. Que eso lo sabe porque lo vivió.....Consultado por SS respecto a cuantas veces subía a al primer piso de la sucursal de casa central, refiere: Que dos o tres veces por día o más. Que arriba esta la cocina y suben a comer y allí se encontraba con la Sra. S.P. y P. L. Expresa que los baños que utilizan estaban abajo. Consultada por SS si puede calificar de igual forma el trato entre el Sr. L. y la Sra. S.P. con respecto a otros empleados, refiere: Que en realidad desde el momento que comienza a trabajar en calle 27 de abril, no puede decir que diferencia existía entre ellos con relación a

otros empleados. Que la relación entre los nombrados se fue tensando con el transcurrir del tiempo en la empresa de la misma manera que la relación entre el Sr. L. y con el dicente.... pequeños hechos los que fueron sucediendo el día a día, semana a semana y se fueron naturalizado. ... por ejemplo que cuando el dicente iba a rendir la caja, advertía que algo había pasado y cuando le pregunta a la Sra. S.P. que había pasado le respondía que había discutido con el Sr. P. P.L.. Que el dicente comenzó a pasar también por estas situaciones y comenzaron a ser compatible con la Sra. S. P., el dicente y otros empleados y eso fue elevando el mal clima que existía en ese primer piso, todos tenían alguna queja del trato con P.L..que la empresa en la cual trabajan es fúnebre y el ámbito es bastante angustiante de por si.....Que eso sería un factor externo a la empresa pero lo que vivían internamente no se asemeja a tener que lidiar con los deudos, que era peor, ya que el clima laboral era horrible. Que desde el punto clima laboral y desde el sentir como empleado había mucha tensión e impotencia ya que no se podía cambiar la relación de trabajo, porque P.L. manejaba todo como a el le parecía y nadie podía decir nada.....Que al medio día también al principio comían todos juntos y podría haberse juntado hasta diez personas ya que era un espacio que daba para estar en la cocina pero en el último tiempo comían cada uno en un horario diferente y nadie quería compartir la mesa con el Sr. P.L.. Que eso lo sabe porque incluso el propio dicente lo hacía y las chicas que están ahora también. Que el Sr.

P.L.era muy incisivo, difícil de llevar eso era antes ya que al momento que se manifiesta la denuncia o un momento posterior el nombrado tiene un trato cordial y correcto, como si fuera otra persona ahora. Que cambio su forma en lo laboral e incluso fuera de lo laboral que pueden llegar a tener algún contacto en lo personal por cuestiones propias de la empresa.....Consultados por SS si cuenta con la misma jerarquía en su puesto de trabajo que el Sr. P. L., expresa: Que si en el funcionamiento de la empresa, capaz que en los papeles, pero como jerarquía de empresa el único jefe de la empresa era el. Que en una oportunidad, hace tres o cuatro años, los llamaron una reunión a toda el área de administración y recursos humanos con el directorio y el Sr. L. estaba sentado la cabecera de la empresa. Que la Sra. S.P. estaba presente lo recuerda por lo vincula a que todavía estaba el área de recursos humanos. Que la razón de reunión fue porque tenían ciertas discrepancias ya que por algunas cuestiones se realizaban reuniones entre el Sr. P.L. y el área de recursos humanos y cuando intentaban de llegar a algún acuerdo laboral si no era la que el Sr. L. imponía sabían que había consecuencias. Con relación a la reunión de directorio continúa relatando que el Sr. P.L. estaba sentado en la punta de la mesa y estaban las Sras. M. L. A. y la Sra. A. P., el área de administración, recursos el dicente que en esa oportunidad las directores presentes dijeron que el único jefe era el Sr P.L.y que este era la única persona que estaba en condiciones de ser jefe de la empresa y que se tenía que hacer todo lo que hacía o decía.Refiere que esta aclaración fue

posterior a una problema que había existido con una persona de afiliaciones y que trabaja en la planta baja. Que ese problema fue en escalda y termino en una reunión de recursos humanos por esta persona que trabaja en afiliaciones, más relacionado con la ventas, en la planta baja, tenía dependía del Sr. P.L. cuando en los hechos cualquier cosa que pasaba lo consultaba con el dicente y físicamente el escritorio está al lado del el del dicente. En la reunión le plantearon que esa persona responda al dicente pero el Sr. P.L. no estuvo de acuerdo y dijo que hicieran lo que quisieran pero que esto no va a ser así y posteriormente tuvieron la reunión donde le hicieron la aclararon que el nombrado era el único jefe. Que el dicente se considera un referente más que un jefe que si bien tiene gente a cargo, no puede decir que le dieron el título, en los papeles puede decir alguna cosa pero en la realidad al poder de jefe se lo dieron a L. desde el Directorio.Que al principio cuando sale como referente hasta el año 2017/2018 había un gerenta y la empresa estaba muy bien organizada si tenía algo que necesitaba resolver se lo consultaba con ella que se llevaban bastante bien todos los empleados y estaba organizado, cuando lo nombran a P.L. todo empezó a empeorar en relacion al trato laboral entre los empleados.....Que llevan las cuestiones de recursos humanos técnicas las tercerizaron y que las cuestiones que no eran sueldos y horas extras formalmente no lo llevaba nadie y en los hechos el dicente lo asumía si era algo impostergable en su área y le buscaba alguna solución. si algún empleado o empleada tenía que pedir un adelanto ..hasta el año 2008 un empleado se lo pedía a tesorería y hacia el vale la Sra S.P., y luego se le descontaba del sueldo. En algún momento 2013/2014 pasa a ser una función del Sr. P. L.. Que fue un problema muy importante recuerda. Que es una situación de tensión tener que ir con el nombrado porque era un momento de tensión ya el hecho de pedir el adelanto pero había que sumarle que era más hiriente porque L. siempre hacia algún comentario. ...Que entre los empleados lo referían al “momento de humillación”. Que luego de hablar con P.L. volvía diciendo por que así conque necesidad, no entendia porque trataba asi a sus compañeros, parecía que disfrutaba el humillarlos..... Que S. P. no volvió a su lugar de trabajo. Que cuando termino la carpeta medica se presentó al lugar de trabajo y el dicente fue quien la recibió y estuvieron charlando bien que como estaban en pandemia y solo estaba la parte de guardia y servicios. Que administración no había nadie porque trabajan de home office. Que el dicente llamo al Sr. M.A. y este le respondió que ya lo llamaba. Que cuando le devolvió el llamado el nombrado le dijo que la Sra. S.P. se retirara de la Empresa y que luego le van a decir cómo se tiene que reincorporar.....Que el trabajo que efectuada la Sra. S.P. era un trabajo neurológico, que manejaba la tesorería de la empresa, cobranzas y pagos y siempre se desempeño muy bien y desde que las funciones que el dicente cumple siempre fue excelente, nunca escucho una queja en su desempeño. Que hoy y siempre fue cordial con el dicente y lo mismo con el resto de los empleadosque S. P. siempre lo

recibía con una sonrisa y jamás recibió mal trato de su parte....Que lo hablo con alguno de sus compañeros respecto a que se estaba tornando inmanejable la situación entre la nombrada y el Sr. P.L., era algo diario y notorio por todos. Que al hablar de mal clima hace referencia que cuando subía veía el clima, no sabe cómo graficarlo pero puede citar como ejemplo que un momento no tenía acceso a todo el menú de todo el sistema y cuando necesitaba algo específico que tenía que pedírselo a N.M.. Que en una oportunidad la nombrada le respondió, yo no te puedo dar esa información tenés que pedírsela a P. y él es quien me va a autorizar a que te la entregue, nadie podía hacer algo fuera del control de P.L., como si le tuvieran miedo, pero no hacerle caso podía traer consecuencias laborales. Que como ese ejemplo se deban situaciones habitualmente. Otra situación que se daba era que cuando el dicente iba a rendir la caja de S. P., esta le manifestaba, ya vas a ver que va a venir y se va a parar acá o va a decir algo, haciendo referencia al Sr. P.L.. Que efectivamente al rato el nombrado empezaba a rondar, la oficina o pasaba por la puerta, se quedaba parado ahí, sin tener ningún objetivo pero cree que solo lo hacía para que no tuvieran vínculo y no conversaran entre ellos, controlaba. Que algunas oportunidades el Sr. P.L. preguntaba algo o no pero a veces entraba a la oficina. Que el dicente estaba con la señora S. P. haciendo la planilla y el Sr. P.L. se paraba en el umbral de la puerta y no preguntaba nada a ninguno de los dos. Refiere esta situación que paso varias veces.Que el Sr .P.L. fue designado como referente antes que el dicente y desconoce la capacitación del nombrado. Que por su parte, hizo cursos en el año 2005 y 2006. Que el año 2019, porque cree que no fue en pandemia, hicieron una diplomatura de gestión gerencial de la universidad de Belgrano, que duro seis meses. Que fue pagada por el directorio de la empresa y la realizaron el Sr. P.L. y el dicente. ...Que no trataron violencia laboral o de genero pero si hablo del vacío interno y del clima laboral.....el Sr. M.A. le pidió que lo mantenga informado del desempeño de la Sra. Panonitini pero no hubo una comunicación formal ni directiva al respecto..... Consultado por la Dra. Scoccoza, respecto a la situación que refirió de que ha visto a empleadas llorando si sabe si formularon alguna queja o si llego noticia de ese clima laboral hostil a las autoridades, expresa que tiene entendido que las chicas Sras. S.C., N.M. y E. G. le manifestaron esta situación a recursos humanos. Que mientras estaba en esta área era un lugar donde los empleados podían presentarse a hacer una especie de catarsis y se hablaba de manera natural con las profesionales, para el fue muy beneficioso ese espacio, no entiende porque las despidieron. Consultada por la Dra. Scoccoza si sabe si la Sra. S. P. fue recibida en alguna oportunidad del directorio, manifiesta: Que si fue recibida por el directorio ya que el dicente la recibe en la planta baja cuando baja y la abrazo porque salió muy mal estaba destruida que no sabe que paso ni que hablaron pero que la vio muy mal y llorando.....Que la Sra. S.P. está como en una nebulosa. Que si tiene algún

requerimiento puntual de algo se lo pide al dicente y se reporta con el pero afiliaciones no es una tarea a su cargo, por eso no esta claro.Consultado por el Dr. N., respecto cuando comenzaron por parte del Sr. P.L. el trato hostilidad y tensión responde: Que no recuerda con exactitud ya que fue algo progresivo fue transcurriendo el tiempo y fue elevándose el clima de tensión. Que no puede precisar la fecha porque es una vivencia desde hace mucho tiempo. Consultado por el Dr. N. si tiene conocimiento al ingresar a trabajar el Sr. P.L. había ejercido este trato hostil con otros compañeros, manifiesta: Que no le consta si ha habido situaciones similares con otra compañera de la índole de S. P. pero el malestar era en general. Consultada por el Dr. N. desde la fecha que ingresa a trabajar hasta que recursos humanos hizo algún empleado formulo alguna denuncia, creería que no. Que no puede precisar, pero sabe que se quejaban en recursos humanos, eso era lo que se escuchaba entre los compañeros.....Que llevarte mal con el Sr. P.L.podría tener consecuencias y si el dicente iba al directorio no sabía que consecuencias podría traer, por eso nadie se animaba a decirle nada que todos cuidan su fuente laboral, nadie quiere llevar problemas o que te vean conflictivo..... nadie quiere llevar problemas a quien te contrata para un trabajo, es una situación difícil de manejar. Consultado por el Dr. N. respecto a cuantos jefes hay en la empresa, expresa que formalmente hay uno con sello, y es L.. Que el dicente no tiene sello de ventas. Asimismo siente que hoy lo están tratando diferente. Consultado por SS respecto si conoce si alguno de los empleados de otros sectores ha tenido inconvenientes con el Sr. L., ya sea off de record expresa: Que si, varios. Que en el sector ventas y empleados de mantenimiento algunos empleados ha tenido problemas, siempre lo buscan a el para comentarle”

5.1.2.3) Valeria Carina C. (operación 14/10/202) Responde que la Sra. S. P. S.P. puso en comunicación al área de RRHH la complicada situación laboral que tenía con P.L., en los que expuso malos tratos, y malos dichos cuando P. le solicitaba a S.P. alguna tarea. Cuando se expuso esta situación en el área también tomó conocimiento parte del Directorio a lo cual en su momento uno de los directivos, Sr. A. C., quien se acerca a RRHH y nos pidió que tomáramos medidas frente a esto que tomáramos declaración de las personas que estaban en el área administrativa trabajando con P.L. para que dijeran si alguna había sido testigo de esta situación. Se tomó declaración, las cuales están en los legajos de las personas que trabajan en el área administrativa. Que las declaraciones recabadas fueron manuscritas y quedaron en el legajo de cada empleado. Luego todo el directorio, C., B., A.(presidente, no recuerda nombre de pila) Mario A.y A. P. nos comunican que iban a citar a L. y a S.P. para hablar de este tema. Luego citaron a otros empleados: S.C., N.M..... Sí escuchó comentarios malintencionados de P. hacia muchísimos empleados..... hacía comentarios exponiendo a los empleados “chicaneando”, siempre con mala intención. Preguntada por la Sra. Jueza si en algún momento se le requirió a la testigo un informe integral

de la situación, con valoración personal, la testigo responde que no. Que el proceso en el que se fue llamando a L., S.P. y demás integrantes del área administrativa, nunca nos llamaron a nosotras, se refiere a Florencia V. R., quien estaba junto a la docente en el área de RRHH. Siempre fue A. C. quien preguntaba por el tema. Lo que S. P. planteó concretamente fue que P.L. fue a la oficina de S. P., que le pidió una tarea y que el pedido fue de mala manera. no le dieron instrucciones, que A. C. les iba comentando que se iban a llamar o se habían llamado a determinadas personas pero de lo ocurrido durante las entrevistas nadie le comentó nunca nada. Puntualmente recuerdo que un empleado, Martín Gómez, él iba a pedir un adelanto de sueldo luego de 3 o 4 días de haber cobrado el sueldo. Se lo pedía a L. y él hacía comentarios de tipo “ya te hace falta plata”, que nunca formalizaron el reclamo por escrito. Que cuando desde el área les decían que pusieran la queja por escrito, los empleados no querían que se trasladara la información para evitar malos momentos a futuro. En relación a la situación de S. P. fue directamente el Directorio, a través de A. C.. S. P. no acudió directamente al área. Fue A. C. el que pidió que el área tomara cartas en el asunto. Que a partir de las declaraciones que recabaron desde el área, con N.M., S.C. y Marianel Camisay puntualmente no recuerdo detalles. Que no habían tenido dificultades, que habían aprendido a relacionarse con él, que no era una persona fácil, que ellas hacían su trabajo y punto. Preguntada por la jueza qué entidad le atribuye a que “no era una persona fácil”? Responde la testigo que a veces los empleados no le pedían información a P.L., o algún papel faltaba, no le pedían a P.L. lo que necesitaban por la forma en la que P.L. contestaba. Que P.L. tenía mala predisposición para responder o ponía trabas en la respuesta, frenaba los tiempos y desde el área de ventas se generaban dificultades. En las reuniones que mantenía RRHH con L. G. (jefe del área y 14 vendedores) siempre manifestaban estas dificultades. las empleadas no le pedían información para evitar que él tuviera que darles esa información, N.M., por ejemplo, no le pedía información directamente sino que le avisaba a P.L. que iba a pedir un dato a ventas. Esto lo hacía para evitar que luego P.L. le reclamara que por qué había pasado por encima de él. ... cree que fue repentina la decisión que se tomó de la empresa de desvincularnos y dejar a la empresa sin un área de recursos humanos. .. Ante una situación en la que la docente le manifestó, de buena manera al Sr. P.L. que él había expuesto algo hablado en el transcurso de esas reuniones, que las tres áreas habían acordado, él luego de esa reunión envió un mail no recuerdo si a A. P. o a otro de los directivos manifestando que él no estaba de acuerdo con lo que se había convenido entre las áreas en esa reunión a lo cual después que esto ocurre, desde el Directorio se revirtió esa decisión. La docente le preguntó a P.L. si él había comentado algo, L. lo negó pero luego reconoció que había mandado un mail informado la situación en la que se había tomado esa decisión. No puede asegurar que la desvinculación fue por P. pero si que fue repentina,

en estas circunstancias. Que no hubo un motivo y que unos días antes empezó a trabajar la contadora Mercau, quien sería quien liquidaría las horas. Que desde el área debían controlar las horas, que antes de M.la liquidación la realizaba N.M.. Que a partir de que se incorpora Mercau, P.L.les comunica que a partir de ese momento desde el área de RRHH debían contabilizar las horas y comunicarlas a M.F.V.envió por mail su disconformidad con este cambio de tareas. El Directorio se reunía todos los jueves. luego de enviar ese mail, el mismo jueves nos desvincularon a ambas del área. no tenían evaluaciones para internamente pasar a jefes. Cuando L. G. pasó a ser jefe de vendedores en ese momento yo no estaba en la empresa, fue una consultora externa y fue elegido por el grupo de vendedores que él quedara como Jefe. En relación al referente de choferes es elegido por su antigüedad y por sugerencia de B. (padre) Con P.L. fue sugerencia de la gerenta de ese momento que pasara a ser “un brazo” de la gerencia, en donde ella empezó a darle tareas de arqueo de caja y administración para que se fuera capacitando. Siempre las decisiones se tomaron en función de las necesidades, no había un protocolo o un procedimiento ni se evaluaban ni la capacidad ni la relación con el personal. Me refiero a la capacidad y competencia para la función, un seguimiento en relación al trabajo, no un análisis profundo, en cuanto a su perfil, capacidades y potencialidades para el puesto. Preguntada por el Dr. C. cómo sabe que la gerencia no hizo esa clase de evaluación? Responde que lo sabe porque la gerencia quería darle tareas específicas para ordenar el área, porque la gerenta estaba a punto de jubilarse. Que la gerenta eligió a L. G. y P.L. por la antigüedad y por el buen desempeño que tenían en el área en la que estaban haciendo sus tareas.... Que en relación a S. P. nadie vino nunca a referir mal trato de parte de S. En su momento S. estaba autorizada a dar adelantos. Cuando la gente iba a solicitarle adelantos o solicitarle información, a rendir la caja con ella. En el área nunca ningún vendedor fue a referir ninguna situación ni puntual ni sistemáticamente ningún maltrato por parte de S.P..... P.L.es una persona seria, que no tenía vínculos con sus compañeros, ingresaba, trabajaba. La dicente no generó vínculo con él por su modo de ser. Una persona muy cerrada. Una persona que no se le podía plantear algo porque él tenía la razón. En momento cuando gerencia me preguntó cómo yo lo veía para el puesto, la dicente manifestó que si bien tenía mucho conocimiento no tenía vínculos y que para un puesto como referente del área administrativa la dicente consideraba fundamental el tener vínculos con las personas ´para poder desempeñarse en ese puesto. No puedo decir mucho más. Que no puede afirmar si los problemas con ventas, administración o choferes, son producto de la personalidad o de la intención de L.. Que la dicente puede decir que hay palabras, tratos, modos, que implican falta de respeto. Que hay formas correctas de tratar, que P. no daba esa posibilidad, daba órdenes. Él nunca llegaba en horario, debía llegar a las 8. Que desde que fue referente fue el primer día que llegó en horario. Tenía actitudes que generaban

malestar, por ejemplo, las chicas del área de administración estaban desayunando en la cocina, que es un espacio en común al que todos los empleados podíamos acceder y él llegaba ese día a la mañana, a las 8, lo cual no era habitual, y él en modo despectivo llegó y les dijo “a partir de este momento van a empezar a marchar” que no recuerda las palabras exactas pero que en ese momento estaban S.C., N.M. y no recuerda si S.P..... si el Sr L. pidió alguna sanción: responde que sí, que pidió una sanción para S. P., porque él le había pedido algo y ella le respondió de mal modo. Que los dichos de ambos no son coincidentes. Según S. P. le contestó mal y viceversa. Que la dicente no estaba presente. Preguntada por el Dr. C.: sabe si se le solicitó descargos a L. y a S.P.. Que sí, que P. lo hizo por computadora y que S. P. lo hizo manuscrito. Que se los tuvieron que pedir varias veces. Que P. se negaba a realizarlo porque decía que él ya había dicho en el Directorio lo que tenía que decir. Preguntada por la Dra. Scocozzasi la testigo conoce alguna dificultad que el Sr. L. haya tenido con la empleada de ventas Sra. E.G. Sánchez: la testigo responde que todas las situaciones de E. se resolvían con la gerencia. A partir de que L. es referente y E. estaba en administración tuvo varias dificultades. Que ella le pedía cosas y él se las negaba de mal modo. Que E. lo planteó en el área que también L. había expuesto fotos privadas, que ella estaba saliendo con alguien de la empresa y no quería que se supiera y P. lo expuso.... Que la testigo refiere que hubo un antes y un después, que cuando se va la gerenta y luego la dicente sale de licencia, a partir de la salida de la gerencia P.L. empieza a tener más funciones. P.

L. tiene una relación muy cercana con M.A., una de las directivas.

Cuando la dicente se reincorpora había otra persona en el área (F. V.) y A. C. le informa esta situación. La mayoría de la gente iba hacia su trabajo y trataba de no tener problemas con P.. Que Emilce, puntualmente, cuando iba a exponer un problema con P., ella siempre decía que ya lo había hablado con él, que ya había discutido. Preguntada por el Dr. C. si sabe la testigo si la Sra. A. antes de ser miembro del Directorio estaba en la Empresa: que sabe que M. A. trabajaba en la fotocopidora y legajos, que era empleada. Y que L. también trabajaba y que un tiempo estuvo encargado de RRHH

5.1.2.4) F. E. G. S. (operación 13/12/2021) “Que espera no perjudicarse en su puesto laboral por brindar su testimonio”. Respecto de P.L., “...actualmente es cordial,.. Desde que está lo de la denuncia de S. P. Que con anterioridad a la denuncia hubo actitudes que la testigo le planteó al Sr. P.L. En una oportunidad él habló de algo personal mío... Que luego de una semana ella se lo planteó a P.L., él se disculpó y siguieron trabajando. Lo que ocurrió fue que P.L. mostró una foto de la dicente, de las redes, escritorio por escritorio. Una foto en la que la testigo en ese momento estaba de novia con un compañero de la empresa, que la deponente no habla de cosas personales en la empresa. Que la foto exhibida estaba publicada por la dicente en su cuenta de Instagram. ... ella subió una imagen, que P.L. la seguía en esa

red y mostró esa foto. Que la compañera que le transmite que la foto fue exhibida le dijo que P.L. dio a entender que “pasaba algo”, pero que ella le dijo que eran amigos. SS pregunta si habló de esta situación con RRHH? La testigo responde que sí, lo que fue a plantear fue que no le pareció ético que él como jefe ingresara a su cuenta y mostrara su foto a sus compañeros de trabajo. Que no le pareció ético por el rol que desempeñaba el Sr. P.L. Preguntada por SS si puntualmente se enteró que el Sr. P.L. hiciera comentarios sobre esa relación con su compañero de trabajo y/o con qué connotaciones hizo esos comentarios: la persona implicada que en ese momento era mi novio era J.B. (hijo) que era una persona que podía pasar al Directorio. Entonces la connotación del comentario era que yo salía con alguien porque “yo me quería hacer la jefa”.

Que ella es una persona que mantiene sus actividades privadas en reserva y que no cambió su desempeño ni antes ni durante ni después de la relación y que ese comentario la puso incómoda y la perjudicó a nivel laboral.... La declarante físicamente siempre estuvo en plata baja, nunca presencié discusiones de P. con S. P. porque iba una dos veces por día a la planta alta. Pero sí ha tenido varias oportunidades donde ella había discutido o había tenido alguna situación con P. y estaba brotada, o llorando. Que la testigo le preguntaba si estaba bien y S. P. le contaba que había discutido con P.... no contó cuál fue el motivo de la discusión. Pero era de público conocimiento que se llevaban re mal. Al menos en la planta baja sabíamos todos y arriba también... SS pregunta si la Sra. S.P. le refirió a la testigo si había hablado con RRHH o si había trabajado con RRHH esta relación de mala calidad con el Sr. P.L.: que no se lo refirió pero que ella lo deduce porque la veía y porque S. P. normalmente no tenía conflictos con ningún empleado. ... SS pregunta: Ud. Dijo que el Sr. P.L. la trataba de una manera antes de la denuncia y actualmente la trata de otra, a qué atribuye Ud. Esa modificación? La testigo responde que lo atribuye a todo lo que pasó con S. P. Preguntada la Dra. Scocozza en qué consiste el cambio de actitud de P.L., si puede dar ejemplos concretos: Responde la testigo que el Sr. P.L. era irónico, a través de una broma te decía algo que no se animaba a decir. A partir de la relación de novios que yo tenía con este chico, lo planteé primero en RRHH y después lo hablé con él, él me pidió disculpas. En otras situaciones lo confronté, yo hace 20 años que trabajo en la Empresa. Por ejemplo, cuando S. P. ya no autorizaba los adelantos, se los pedía a L. y él opinaba o hacía comentarios como “por qué no te administrás mejor” o “recién cobramos” o cosas que hacían ver como que uno no se administraba bien sin saber la situación real de la persona. Eso por ejemplo no lo hace más. Hubo un caso puntual en el que yo me descompongo, llamo al servicio de emergencias, el servicio de emergencias fue a la empresa, hablé con RR, dejé el certificado, P.L. me dice que me vaya a mi casa y al otro día me dice que tenía que presentar un certificado. Que yo solamente tenía la constancia de atención del servicio de emergencias. Que desde

RRHH le dijeron que tratara de conseguir un certificado de una kinesióloga, eso fue por orden de P., y en realidad no correspondía porque ya estaba constatada la atención. Que su otro jefe L. G. le dijo que no correspondía ese segundo certificado.... SS pregunta: la Sra. S.P. ha tenido necesidad de recurrir a RRHH por dificultades en el trabajo con otra persona que no sea L.: responde la testigo que no que ella sepa, que es una persona que siempre fue muy pacífica. Que es una persona tranquila, sin conflictos, pero que con P. sabía que tuvo ese encontronazo por el que se brotó. Que es estable, que sabe que venía con tratamientos psiquiátrico. SS pregunta si otras personas, además de la dicente y de S.P. han tenido que plantear en RRHH dificultades con Sr. P.L.: que la testigo sabe que L. G. ha tenido conflictos, J.B. (hijo), que por ahí se daban situaciones menores, que se generaban situaciones, que hacían comidas para generar un buen clima, compartían los empleados algo para comer y P.L. bajó un memo de que no se podía comer ahí en planta baja. Que P.L. entraba en la empresa, veía que estaban comiendo y al ratito bajaba el memo. Que deduce entonces que venía de él. SS pregunta si la testigo sabe si otros empleados del primer piso han necesitado hacer planteos en RRHH con respecto al trato de L.: que sí, que M.C. fue a RRHH. Ss pregunta si por otro empleado, directivo o mando medio de la empresa se han generado presentaciones en RRHH, aparte de P.L.: que la testigo no sabe. El Dr. C. pregunta si la Empresa tiene asignado un lugar para comer: la testigo responde que tienen una cocina grande en donde comen todos: los de administración, venta y recepción”

5.1.2.5) N.A.D.O. (operaciones 21/10/2021 y 16/12/201) “yo soy una persona muy agradecida y estoy agradecida con la empresa porque a mi me tomaron siendo una persona grande y los beneficios que yo adquirí trabajando en la empresa los agradezca, no tengo nada contra la empresa más allá de que mi despido fue sangriento. Y tampoco tengo nada con el Sr. P.L. lo cual no significa que está de acuerdo con algunas actitudes de él... la despidieron. Que la llamaron de Recursos Humanos y le preguntaron qué quería hacer con el tema de la jubilación. En RRHH estaban V.C. y Florencia que no recuerdo el apellido. El tema de la jubilación yo no lo quería hablar porque no lo digería, pero no me quería jubilar, sinceramente. Les dije que mi intención era trabajar hasta los 70 años. Bueno me dijeron las chicas, andá a averiguar, porque tenés que estar preparada, las chicas de recursos humanos me "tiraban cositas" como para que abriera mi cabeza pero yo no lo abría. El 31 de agosto llega un escribano, yo en ese momento tenía horario de 15 a 24 pero ese día entré temprano y salía a las 16. A las 16 menos 5 llega un señor, me pregunta si yo era Nora D.O. y me comunica que era el Escribano y me dijo que a partir de ese momento yo no era más parte de la Empresa. Pregunta la Sra. Jueza si su desvinculación se vincula con alguna de las partes, la testigo responde que no, que quien no quería que trabajara más en la empresa era la Sra. A. P. El Escribano me pidió mil disculpas y me preguntó si yo

estaba enterada de esto. La verdad que no me caí muerta porque tengo un buen corazón, una cosa tan traumática y shockeante es fuerte. Yo hago de mi trabajo mi hogar, me gusta que esté todo lindo, acomodado, y después de un tiempo agradecí que me hayan echado porque la empresa cambió mucho. Una cosa era cuando trabajaba la contadora T., pero cuando ella se fue todo se desmadró. Yo he quedado con muchos amigos en la empresa, ellos me llaman y me comentan, nos juntamos, que están trabajando bajo mucha presión. Pregunta el Dr. C. quiénes son esos amigos: la testigo no quiere nombrarlos porque ellos confían en mí, y no quiero traicionarlos. Si esto no sirve, lo lamento”. Respecto de P.L. “Es una persona muy irónica y muy soberbia. ... Cuando él no estaba nos juntábamos con las chicas a tomar café y siempre se escuchaba de alguna de ellas alguna queja: por ejemplo, que las molestaba para trabajar, que las perseguía, que las hostigaba. Las quejas eran de S.C., N.M., de S. P. En ese momento ya no estaba, pero también estaban Valeria y Florencia. Siempre eran mujeres. En un momento que a él lo ponen como jefe de administración, yo ya no estaba ahí, y cuando sucedían estas cosas siempre le decía a las chicas. Él conmigo nunca se metió, porque soy una persona de carácter y muy contestadora, él conmigo no se metía. No se metía significa que a mí me dejaba trabajar tranquila nunca me molestaba. No como a las otras chicas. A S.P. sí. El Sr. P.L. es un estratega, que nunca increpaba a nadie delante de otra persona y siempre hablaba bajo... por ejemplo, nosotros nos juntábamos 3 o 4 chicas a comer. A él le molestaba que estuviéramos charlando. Entonces, él venía y nos decía "¿chicas las ayudo?" entonces yo le contestaba "P. no querés que nosotras te ayudemos a vos, que estás parado ahora perdiendo el tiempo igual que nosotras" él esbozaba una sonrisa y se iba. Todo ese tipo de cosas, desagradables, que no tenía por qué decir. Era un empleado igual que nosotras, pero qué pasa, acá él tiene una relación muy estrecha con M. A. desde hace años. Entonces él se valía de esas cosas para implantar su autoridad que no le correspondía en ese momento.... que P. es una persona perversa, que el perverso se alimenta de la incomodidad del otro y hasta de la desgracia del otro, que ella no es psicóloga, pero que tiene esa percepción, que él generaba esos choques para sentirse bien él. La testigo recuerda una situación SS le consulta en qué año, a los que la testigo dice que estaba por cumplir 60 años, que ella nació en el 53, así que ocurrió en el 2013, que tuvo que ir al psicólogo, al psiquiatra, que no podía comer, no podía levantarse de la cama, que empezó con medicación, con terapia, que la carpeta duró no más de un mes, que en un momento el psiquiatra le dijo “vos que querés hacer” a los que ella le respondió que “quería volver a trabajar”, que ella vivía sola, y eso le generaba más crispamiento, a lo que el psiquiatra le dijo que la podía tener tres meses más de carpeta, pero que como ella quería volver le dijo que bueno, que volviera pero que lo iban viendo. Que cuando ella vuelve, el Sr. P. L., en vez de decirle hola, cómo estas, como te sentís, le dijo “te divertiste Nora en tus vacaciones”, cuando ella había pensado en comprarse

una soga y ahorcarse. Ella en ese momento no tenía fuerzas para contestar. Con las chicas la testigo siempre comentaba y les decía que hasta que ustedes no lo paren él iba a seguir molestándolas, pero que ellas respondían que no se animaban. Preguntada por SS sobre qué tipo de conocimiento tenía la patronal sobre esas circunstancias la testigo dijo: Toda la empresa sabía quién era P. L., que P. L. hacía 30 años que trabajaba en la empresa, que B. sabía cómo era P.L., que según le han comentado ahora está más calmado, cosa que a ella le hace ruido. En esos contextos como gestionaba la patronal el trato laboral o la convivencia entre P.L. y sus compañeros de trabajo, pregunta SS: a lo que dijo que a una parte del directorio P.L. le conviene y a otra no, que gana la mayoría, que le conviene significa que P.L. esta ahí trabajando, gestionando y hay gente que está conforme con su manera de ser y otros no. Que le convienen porque le tienen mucha confianza a él, que no hay otra persona que puedan poner reemplazando a P.L., que hay una parte del directorio que está de acuerdo y otra no. Todos saben quién es P.L. Pregunta SS si además de saber quién es P.L., el directorio tenía acabado conocimiento de lo que hacía P.L., a lo que la testigo dijo que si, que la testigo a eso lo sabe por charlas que ha tenido con el Sr. B., respecto del resto del directorio dice que cuando se desencadenó toda la situación con S. P. la llaman y le preguntan sobre esta situación, el Sr. A. C. la contuvo mucho, el Sr. B. también, tanto padre como hijo, y ahí resuelven ir llamando a todos los empleados para ver si habían tenido problemas con P.L. A la primera que llaman es a S.C., la testigo dice que ha estado comiendo asados con C. y B. y siempre se hablaba de los malos tratos de P.L., pero en un momento cuando le preguntan a S.C., ella dice que no, que ella nunca había tenido problemas con P.L., entonces B. le dice “S. P. no mientas”, y C. le responde “no Jorge, yo nunca tuve problemas con P.L.”, que a eso la testigo lo sabe porque se lo contó C. B....., las chicas todas, hacían comentarios sobre el trato de P.L., N.M., las chicas de recursos humanos, que una vez hubo una gran discusión entre Florencia que estaba en recursos humanos, S.C., E. Gallego que también tuvo muchos problemas con P.L., que hubo una época en que G. estuvo enferma y P.L. le decía que por que iba a la mañana y no sacaba turnos después de hora. Que P.L. a la ironía la usaba con todas las mujeres, que no se la bancaba con los varones. Preguntada Por SS por qué P.L. se sentía con esa atribución: la testigo dijo por la intimidad con M.A., que P.L. siempre se sintió jefe, desde que la testigo empezó a trabajar. Que P.L. tenía una tarea de sacar fotocopias de los legajos y que él le pedía a las empleadas, a N.M. y E. G., en el año 2011, y a la testigo que por favor sacaran copias a todos los legajos. Que la testigo lo único que puede deducir es porque P.L. era la mano derecha de M. A. y por eso se sentía con esos derechos. Es lo que ella deduce, que no lo sabe.... en un momento la testigo estaba con la denunciante para rendirle dinero y estaban hablando y en un momento S. P. se quedó callada y la testigo le consultada “qué te pasa S. P.” y S.P. le respondía que ahí está P.; otra vez estaban en el banco

y P. la llama por teléfono a S. P. y S. P. le responde “sí P., ya voy para allá”, y cuando corta el teléfono la denunciante le dice a la testigo “te das cuenta que a cada rato me llama y me hostiga”, que en ese momento P.L. no era nada. Que la testigo creía que a esa información P.L. se la rendía a M.A., quien tenía la costumbre de llegar a la oficina y sentarse en el escritorio de P. Otra situación, yo ya estaba en el Cerro de las Rosas, y estaba hablando con S. P. y le dije “pará un poquito, tomate un café” y S. P. le respondió que no, que P. la estaba mirando por la cámara y que después cuando llegaba la retaba, así que le decía que no, que se iba. No sabe si para esa época P.L. tenía un cargo, pero que eso era permanente, que P. siempre estaba viendo por las cámaras para ver que hacía uno o que hacía otro. Que P. a su tarea la hacía eficientemente. Preguntada por SS si la Sra. S.P. era una empleada eficiente: dijo que ella creería que sí, que con seguridad ella diría que sí. SS pregunta si escuchó si el Sr P.L. la había calificado laboralmente a S. P., a lo que la testigo dijo que para P.L. ninguna mujer servía para nada, ninguna mujer era eficiente, que lo sabe porque se lo contaban sus compañeras, que con las chicas de recursos humanos él vivía diciendo, delante de la testigo, “no sirven para nada”, “no hacen nada”, “viven tomando mate”, “no sé para qué están”. SS pregunta si especialmente sobre S.P. escuchó referencias de P.L., a lo que dijo que no, que ella no ha escuchado, que le han contado que a S. P. le decía “no se para que estas vos”, “vos estas grande”, “vos haces todo mal”, “te tendrías que quedar en tu casa”. Que cuando había enfrentamientos entre ellos dos L. tenía la precaución de hablar muy bajito, que lo sabe porque cuando se generaba toda esta situación no se escuchaba nada, que en el momento de reunión en que estaban todas S. P. comentaba alguna situación y no se había escuchado nada, por ejemplo, cuando había gritos en el directorio y discusiones y todo ese tipo de cosas se enteraban todas porque había gritos, portazos, etc., que cuando había gritos se escuchaba. SS pregunta si la testigo considera si entere P.L. y A. había alguna relación personal afectiva, a lo que la testigo dijo que una cosa es sospechar y otra saberlo, que ella no lo puede decir, que siendo muy sincera la testigo dice que cree que A. está enamorada de P.L. pero que él no de ella. Que a eso lo dice por ciertas actitudes, que A. estaba permanentemente persiguiéndolo a él, que P.L. iba a la cocina y ella iba atrás de él, que si P.L. iba al baño ella se quedaba esperando a que saliera, que para la testigo es una situación vergonzosa de persecución permanente. Que la testigo sabe porque se lo ha contado P.L., que él se fue con María A. juntos a Europa, que a veces la Sra. A. iba a la casa de P.L. a charlar con la mamá de él. ... en una situación anterior hubo gente que debía a dar testimonio y los llamaban al directorio y le decían “vos sabes lo que tenes que decir”, hay gente que es muy temerosa, hay madres de familia que no pueden perder el trabajo, la testigo cree que hay gente que debe tener miedo de perder el trabajo.”

5.2) Demandado P.L.:

5.2.1) Documental por operación del 24/07/2020

1. Dos constancias de e mail
2. Descargo hecho ante el directorio
3. Constancias de autos

5.2.2) Testimoniales:

5.2.2.1) N.A.M. (operación 30/08/2021) “Que el Sr. P.L. es el jefe administrativo. Que la dicente se encarga de la parte de facturación. ...Que es difícil adaptarse cuando un compañero pasa a un puesto elevado. Que si bien en la empresa no tienen muchos escalafones para ascender cuesta relacionarse desde otro lugar y la comunicación falla en ocasiones. Que cuando la dicente tuvo algún inconveniente con el Sr. L. se sentó y lo hablo. Que viven nueve horas al día en un espacio que se dedica a brindar un servicio fúnebre y se trata de convivir, que se hace lo se pude y cada uno lo lleva como va pudiendo. Que en realidad con el Sr. P.L. ha tenido sus altercados porque no siempre comparte sus ideas pero que la dicente se sentó y lo hablo. Sin embargo, algunas de sus compañeras no se anima a hablarlo y en algunas oportunidades la situación no mejora si no se habla. Expresa que cuando el Sr. P.L.se han dirigido de alguna manera que no es la correcta hacia la dicente trato de decirlo pero no todos actúan igual que ella. Que el primer tiempo fue bastante difícil adaptarse cuando el Sr. P.L. pasó de ser compañero a ser jefe, en el año 2017 aproximadamente. Consultada por SS como era las situaciones en la cuales se sentaba a hablar con P.L. porque se dirigía a ella de alguna forma que no era correcta, manifiesta: Que las cosas se pueden pedir las cosas de muchas formas. Que considera que había algunas formas del Sr. P.L. que no eran correctas, entonces le decía que no se digiera a ella así. Que tenía esas diferencias con el nombrado pero nunca fue nada grave.... Que por ahí notaba que había incomunicación entre la Sra. S. P. y el Sr. P. P.L.. Que la dicente no veía que el nombrado tratara mal a sus compañeras de administración. Que no advertía en su lugar de trabajo como un ámbito permanente de violencia. Que puede ser que el Sr. P.L. le bajara a la dicente alguna tarea para hacer y ella no pueda hacerla en ese momento o lo mismos con alguna de sus compañeras. Que la dicente no comprendió porque nunca se entendieron entre el Sr. P. L. y la Sra. S. P. Agrega que el Sr. L. tiene una forma de decir las cosas que no es del todo agradable sumado a que en la oficina son cinco personas con caracteres diferentes, quizás la Sra. S.C., lo piensa pero no se anima a plantearlo, M.C. es más callada. Que lo que para la dicente es un desacuerdo puede que para otra persona no lo sea.....Que cuando empezaron a tener roces entre ellos que les impedía llevar adelante sus tareas diarias, porque era algo muy notorio, recursos humanos les pidió a las empleadas de administración que elevaran una nota plasmando la situación que estaban viviendo y se expresaran como se estaban relacionando con los Sres. P.L. y S. P.....Consultada por SS si en alguna

oportunidad vio o escucho en un estado de malestar personal a la Sra. S. P., expresa que sí. Que la nombrada se lo manifestó a la dicente en varias oportunidades. Que cuando la veía mal le preguntaba que había pasado y le decía que era por el Sr. P.L. porque había peleado o discutido con el mismo. Que S. P. se pone colorada ahí no más pero no es una persona de explicitar que es lo que pasa si no más bien de quedarse callada, todo la procesión va por dentro. Que dicente en otras oportunidades que la vio triste pensó que podía ser por cuestiones personales. Consultada por SS si alguna vez escucho voces de una forma de un volumen superior que el normal entre el Sr. P.L. y la Sra. S.P. expresa: Que cuando los nombrados tenían algún tipo de divergencia hablaban en voz muy baja pero la dicente se daba cuenta que algo había pasado porque el aire se cortaba con tijera. Que ese ambiente lo podía advertir la dicente y su compañera M. C... Que los miembros del directorio iban a las reuniones los días jueves y luego tienen turnos asignados para ir por si los empleados necesitan algo. Que la Sra. M. L. A. es una de las personas que más va... Que entre los nombrados había mucha comunicación por el tema de transferencias y sueldos. Que la dicente iba a la oficina de la nombrada para armar recibos, vales de personal y controlaban que los recibo coincidiera con lo que se había descontado. Que el trato de la Sra. S. P. con ella es excelente es amorosa. Que la nombrada hace 20 años trabaja con ella y siempre fue amorosa con todos. Que siempre ha sido muy correcta. Quiere destacar que cuando un compañero pasa de ser par a ser jefe, uno empieza a tener recelo y es una situación incómoda. Que tiene compañeras de carácter más reservado y no dicen algunas cosas, que son muy simples, pero considera que si no se dicen en el momento se arma una bola de nieve. Consultado por el Dr. N., que den un ejemplo de la forma del sr. P.L. le contestaba o esos altercados, manifiesta: Que se dirigía de forma altanera o por lo menos al comienzo lo sentía así. Que no quiere decir que hayan sido las intenciones del Sr. L. pero eso ya predispone mal de cualquier persona. Que al sentir el tono de altanero se sentaba y lo hablaba con el nombrado ya que a ella le caía mal eso, no veía la necesidad de que trate de esa forma... Consultado por el Dr. N. que sucedía luego de estos inconvenientes, refiere que todo bien y que el Sr. P.L. la escuchaba. Que no tiene una relación tensa con el nombrado y tiene la confianza para decirle las cosas que no le gustan. Que también es al revés y le dice las cosas a la dicente.... Que la Sra. S.P. le comentaba sus problemas laborales con

L... Consultada por el Dr. Martin, si recuerda o supo de alguna situación que el Sr. P.L. haya hecho referencia publica a situaciones personales de E. manifiesta: Que el rumor al cual se refiere, de que E. salía con alguien de la empresa, estaba en toda la empresa pero que el Sr. P.L. a la dicente nunca le mostro nada ni le hizo referencia alguna, no le mostro fotos ni mensajes de celular ni de Facebook. Que desconoce si lo hizo con otras personas. Consultado por el Dr. Martin respeto si conoce que relación

existían entre la Lic. F. V. y el Sr. P.L..., manifiesta: Que tiene entendido que no se comunicaban mucho y le parecía que cuando se comunicaban no se entendían mucho. Consultada por SS si conoce si recursos humanos tuvo una gestión ante el directorio por la situación entre el Sr. P.L. y la Sra. S.P. expresa, Que el personal de recursos humanos hizo lo que estuvo a su alcance, que desconoce si hubo reuniones entre los involucrados pero sabe que hubo un pedido que presenten un descargo. Que actualmente la empresa no cuenta con un departamento de recursos humanos. Consultada por SS si puede advertir alguna relación entre la disolución del departamento de recursos humanos y la situación entre los Sres. P.L. y S.P., expresa: Que le sorprendió muchísimo la disolución del área porque para ella funcionaba bien Recursos Humanos, que allí tenían alguien con quien hablar, era algo positivo para ella. Que ahora lo humano en la empresa no existe y que solo se tratan con el Estudio M. pero se trabaja lo atinente a horas, vacaciones, sueldos, nada personal. Que a las chicas que estaban antes de Recursos Humanos siempre que se las dejara hacer algo tenía una buena gestión y que solo realizaban el informe al Directorio cuando las excedía la situación. Que como departamento en formación tenía sus falencias pero que si había algo que hacer se podría haber hecho para mejorar...Consultada por SS si conoce quien se encarga actualmente de la parte humana, refiere que nadie que esa área no existe. Agrega que si alguien tuviera un problema de clima laboral tendría que ir directo al directorio. Que si la dicente tuviera algún problema se lo consultaría a la Sra. M. L. A., ya que es la persona que con quien más tiene contacto. Consultada por SS si le consta que desde el directorio realicen algún trato diferenciado entre hombres y mujeres, manifiesta: Que es una empresa es machista de años pero que no ve diferencias. Se refiere a machista porque las funerarias tienen la leyenda machista. Que de hecho trabajan mucho más hombres que mujeres, sin embargo no ha sucedido alguna situación en las que la hayan hecho sentir que prefieren los hombres por sobre las mujeres. Que desde el inicio le pareció una persona estructurada pero cuando pasa a ser jefe se estructura mucho más y no puede fluir por un montón de cosas. Consultada por el Dr. N. si puede ser que las actitudes que refiere del Sr. P.L. no son mal intencionadas, refiere que todos los hacen lo mejor que pueden y que no cree que el Sr. P.L. ni nadie haga las cosas con mala intención. Que le parecía que responder la pregunta sería encasillar una persona. Que tampoco conoce al nombrado en profundidad....Consultada por el Dr. N. cual considera que el motivo por el cual se desencadena este denuncia, manifiesta: Que si las cosas se hubieran hablado y hubieran mejorado la comunicación hubiera sido de gran ayuda. Agrega que quizás allí las partes cometieron un error, y si hubiera habido más fluidez en la comunicación hubiera mejorado la relación. Que la dicente una sola vez quiso meter bocado y les dijo, siéntense y hablen para sacar todo lo que les estaba haciendo mal. Que quizás así podría haber arreglado a tiempo....Consultada por el Dr. C., si conoce que como le cayó a la Sra. S.P. la designación

del Sr. P.L. como jefe, refiere: Que a la Sra. S. P. no le genero nada en particular, sino que fue algo en general, que a todos los chocó porque de ser su compañero paso a ser su jefe.....Consultada por el Dr. C. si los Sres. P.L. o L. G., tuvieran algún problema con algún empleado y quisieran pedir una sanción por alguna cuestión como sería el procedimiento, manifiesta: Que considera que debería elevar una consulta a P.M. y luego iría al directorio. Consultada por SS si tiene el teléfono de la contadora P. M., expresa: Que lo tiene porque cuando el Sr. P.L. toma vacaciones la dicente tiene que pasarle las horas.”

5.2.2.2) M.C. (operación 01/09/2021) “Que la Sra. S.P. siempre trabajó de manera impecable y que siempre estuvo a cargo de la caja.... en lo que la dicente podía.. una sola vez vio una situación ya que hubo una discusión muy fea dentro de la oficina del Sr. P.L. (entre S.P. y P.L.). Que fue a última hora y la dicente escucho que ambos levantaron la voz pero no entendió muy bien que pasaba. Que se enteró que la Sra. S.P. no sentía bien o cómoda trabajando en su puesto de trabajo por su relación que tenía con el Sr. P. P.L.”. Luego de la reincorporación “.... vio a la Sra. S.P. como asistente de sala.... quien recepta a los dolientes como si fuera una recepcionista en la sucursal del cerro.....que como toda relación de trabajo puede haber alguna diferencia y las veces que le sucedió lo hablo con el nombrado y han llegado a un acuerdo. Que al principio cuando ingreso a trabajar, hace cinco años aproximadamente, el Sr. L. hacia poco que era coordinador y la dicente sentía que tenía un poco de recelo porque ella anteriormente trabajaba con el estudio controlando la información. Que uno de los roces que tuvo fue porque la dicente no le había comunicado el envío de una información al estudio. Que la dicente le dijo, mira P., estoy entrando a la empresa y si tenes algo que decirme, decímelo bien. Que en esa oportunidad que le respondió mal estaba la gente del estudio contable presente. Que a partir de allí la dicente empezó a trabajar de la forma que al nombrado le gusta, para no tener inconvenientes. Que recursos humanos le pidió que hicieran una nota evaluativa del desempeño de la Sra. Panonini, que no recuerda la fecha pero que fue firmada de puño y letra por cada uno de las empleadas de administración. Que con respecto al Sr. P.L. no hizo ningún manuscrito Que al otro día se entera que habían sido despedidas (por RRHH) preguntó si había pasado algo y le dijeron no, que solo se había decidido disolver el área de recursos humanos.” Respecto de la contadora “Que nunca se presentó ni por ningún medio”... Se enteró que tenía que ser testigo porque la Sra. A. “le pregunto "che nena" tenes que ir a declarar y la dicente le dijo que no, entonces la nombrada la respondió que se fijara bien”

5.2.2.3) S.C. (operación 03/09/2021): “Que la Sra. S.P. se relacionaba bien. Que cree que no tenía problemas. Que era una persona comunicativa... Que la Sra. S.P. terminaba su horario laboral a las 16.00 horas y 5 minutos antes ya cerraba todo y no se le podía pedir nada.... Que en el último tiempo la Sra. S.P. cambio mucho, empezó a reclamar mejorar salarios, dejarse influenciar

por muchas personas como por ejemplo las chicas que estaban en recursos humanos. Que las nombradas en vez de ayudar estaban todo el día echando leña al fuego.... Que cuando el Sr. P.L. asume como jefe de área la denunciante se enoja muchísimo y allí empieza a hablar mal del nombrado incluso con sus compañeros de trabajo..... Que una oportunidad S. P. se le acerco al Sr. P.L. y se le acercaba cada vez hasta que le empezó a gritar apercíbime, apercíbime! Que su compañera Marianela lloraba porque no lo podía creer, ese día fue un caos, de locos. Que N.M. estaba muda y no decía nada. Que ese episodio fue dentro de la oficina de P.. Que lo escucharon todos y todos sus compañeras pudieron ver ese episodio. Que la dicente no recuerda que fue lo que desencadenó ese hecho. Que cree que el Sr. P.L. le pidió algo a S. P. y esta no se lo quiso dar o algo similar pero que no sabe. Que estaban en la oficina de S. P., que Sr. L. se vuelve y la nombrada sale por atrás e ingresan a la oficina del Sr. L.. Que el nombrado estaba sentado en su escritorio y S. P. lo increpa y le gritaba que, me vas a sancionar??? todo a los gritos. Que la dicente con sus compañeras se quedaron mudas y que todo se escuchaba clarísimo porque es un espacio chico. Que la Sra. S.P. se le encima a L. y daba la sensación que le iba a pegar. Que ese episodio debe haber sido unos veinte días o un mes antes que la denunciante pidiera la carpeta, calcula... que nunca vio nada que P.L. haya hecho para ofender a la nombrada. Que el nombrado con la dicente no tiene ninguna actitud mala. Reitera que no sabe que fue lo que paso entre los dos nombrados. Que desconoce que fue lo que ocurrió que determino que S. P. reaccione así. Consultada si por la ventana corrediza de la oficina, que es la mitad de la pared llega a ver la oficina del Sr. L., expresa, Que esta al lado del escritorio de N.M.. Que en realidad la dicente no podía ver al Sr. L. pero si escucho y por eso luego se paro a ver que estaba pasando. Consultada por SS si al momento del episodio que esta relatando estaba sentada en su escritorio: a lo que refiere cuando la Sra. S.P. ingreso a la oficina del Sr. P.L. el nombrado estaba sentado. Consultada por SS respecto a cómo pudo ver al Sr. P.L. sentado si desde su escritorio no tiene visión a la oficina del Sr. P.L., expresa que le parece que el Sr. L. estaba sentado cuando ingreso la Sra. S.P.. Que cuando S. P. sale de su oficina y la escucha que agrede al Sr. P.L. la dicente se para de su silla para ver que es lo que estaba pasando y allí lo ve que P.L. estaba sentado y la Sra. Panontoni estaba prácticamente encima y le gritaba. Consultada por SS si la Sra. S.P. salió a los gritos de su oficina: expresa que no. Que cuando ingreso a la oficina de P.L. empezó a gritar. Que cuando la dicente escucho lo gritos, la denunciante ya estaba dentro de la oficina de P.. Que allí la dicente se asoma por el pasillo, que la ventana estaba abierta y allí pudo observar el Sr. L. estaba sentado mirando la computadora y la Sra. S.P. estaba parada, se había abalanzado y le hablaba. Que ese hecho lo presenciaron todas sus compañeras de administración. Que sus dos compañeras

N.M. y M.C. pueden ver desde sus escritorios la oficina del Sr. L. sin pararse. Que la dicente se paro y se sorprendió con lo que estaba sucediendo (el croques que dibuja desmerece todo lo que dice)Que si el nombrado ingresaba y la misma estaba sola se paraba y se iba. Que la dicente nunca le dio importancia a esto y pensó que era una cuestión de ego... cuando le llego la notificación de la citación y no lo podía creer la dicente..... Consultado por SS si el malestarde la Sra. S.P. por el nombramiento del Sr. P.L. lo sabía el directorio, expresa: Que todos sus compañeros lo sabían pero no el directorio. Que algunos empleados estaban de acuerdo con lo que decía la Sra. S.P. y otros no, como en todos lados es como que había bandos. Consultado por SS como sabe que algunos empleados estaban disconforme con el nombramiento del Sr. L., expresa: Que cuando le tocaba ir a alguna sucursal porque estaba de reemplazando a sus compañeras, se lo decían... Que con la dicente, P.L.es muy respetuoso que tiene el control del área pero que ella trabaja con libertad. Que no es agresivo y no falta el respeto y que la dicente tampoco lo dejaría. Que con las otras compañeras también es respetuoso”.

5.3) Los demandados, Sra., Sr. A. y Sra. P.

5.3.1.) Documental e instrumental por operación del 24/07/2020, consistente:

1. Cartas documentos remitidas por la empresa a la Sra. S.P. de fecha 26/06/2020; 01/07/2020 y 17/07/2020;
2. Nota a RRHH, de descargo de la Sra. S.P., de fecha 03/07/2019;
3. Secuencias de seis correos entre el Sr. P.L., RRHH, el directorio de la Empresa, y la Sra. S.P., entre el 28/06/2019 3,09 PM y el 01/07/2019 a las 11,51 AM.
4. Nota de acusación de P.L. a S.P. de fecha 04/07/2019;
5. Nota de Solicitud de intervención por disconformidad médica del 18/07/2019;
6. Dos cédulas de citación para el 23/08/2019 y 01/10/2019
7. Informe Psiquiátrico Laboral del Departamento de Psiquiatría Legal del Sanatorio Morra del 16/10/2019;

5.3.2) Testimoniales:

5.3.2.1) N.A.M.(ver 5.2.2.1)

5.3.2.2) S.C. (ver 5.2.2.3)

5.3.2.3) Patricia Paola M.(operación 31/08/2021) “Que presta servicio desde octubre del año 2019 cuando comienza a realizar las liquidaciones de sueldos de la empresa. Que fue contratada por el directorio. Que la Sra. A. P. le solicito un presupuesto y luego la convocan a una reunión de directorio en la cual estaban todos los miembros para que explique las tareas incluidas en ese presupuesto y como proponía llevarlas a cabo. ..Que posteriormente, se reunió con las encargadas de recursos humanos y los

jefes de área para hablar acerca de cómo iba a recibir las novedades..... Que allí toma conocimiento que el área de recursos humanos no era quien hacía el control de asistencia sino que estaba a cargo de cada jefe de área. Agrega que esa oportunidad acordó que desde el departamento de recursos humanos iban a actuar como nexo para transferir la información a la dicente. Refiere que en la mencionada reunión las Lics. de recursos humanos también le informaron que la página de Afip tenía todos los datos actualizados de todos los empleados pero cuando la dicente ingresa se da con que no estaban actualizados y esta irregularidad se la informó al directorio. Que al tiempo desde el directorio le solicitan un nuevo presupuesto para llevar a cabo todas las tareas del área de recursos humanos. ... Respecto a calidad de la convivencia y clima laboral ninguno de los empleados ha manifestado alguna situación al respecto desde el mes de octubre del 2019 a la fecha.....Que el jefe de área es el Sr. P. P.L.. ...Refiere que con anterioridad los cronogramas de horarios los realizaba el Sr. L.G. Que la dicente se mantiene comunicada con los empleados por grupos de Whatsapp, donde cada uno puede plantear allí sus inquietudes. Que ese grupo también lo utiliza cuando la dicente tiene que hacer llegar algún tipo de nota al personal y no se puede enviarlo personalmente. Que es una vía de comunicación más rápida. Agrega que en caso que alguno de los empleados tenga alguna pregunta personal la dicente se contacta y coordina con ellos para llegarse a la empresa o los llama por teléfono. Con respecto a frecuencia en las comunicaciones expresa que algunas semanas que ha tenido comunicación diaria con los empleados y a la semana siguiente se pudo haber comunicado solo una o dos veces, es fluctuante.. Que si necesita algo personal de cada empleado la dicente se comunica personalmente con ellos....Que nunca ningún empleado le ha manifestado nada de un mal trato por algún compañero, incluido el Sr. P.L. y cuando la dicente estuvo en la empresa siempre vio un clima ameno y un trato de cordial.....Que cuando la dicente fue contratada la Sra. S.P. ya estaba de licencia pero cuando la nombrada se reincorporo en el mes de junio o julio ya estaba llevando las tareas liquidación de sueldos y recursos humanos pero no participo en las decisiones relacionadas con la reincorporación de la nombrada.....Que tiene conocimiento que la Sra. S. P. informo unas condiciones para su reincorporación. Que siempre tuvo contacto con el Sr. L.G. Que en ese momento la dicente no tenía el número telefónico de la Sra. S.P.. Que cuando se reincorpora la nombrada Sra. S.P., la compareciente no tenía permiso de circulación y estaban en plena pandemia. Que sabía que la denunciante iba a reintegrarse porque como encargada de recursos humanos estaba al tanto cuando se vencía la licencia.....Consultado por SS porque nadie le informo a la Sra. S. P. a que sucursal y puesto de trabajo le correspondía reincorporarse manifiesta: Que tiene entendido que la nombrada lo sabía. Que la nombrada siempre tuvo comunicación con el Sr. L.G. Consultada por SS si se comunicó con el directorio para consultar que medidas que se iban a tomar con la Sra. S.P., expresa : Que en ese

momento la dicente no podía circular ni ir a empresa. Que el día que se reincorpora la Sra. S.P. tiene entendido que ya estaba la decisión tomada por parte del Directorio de que el lugar de trabajo iba a estar y que no podía ser la casa central. Que el directorio se lo planteo un tiempo antes, no recuerda con exactitud cuándo. Que la dicente les informo al directorio que se estaba por finalizar la licencia de la Sra. S.P., la cual era con reserva de puesto. Que allí tomo conocimiento que la denunciante solicitó trabajar con reducción de carga horaria y que no podía trabajar con el Sr L. en la sucursal de 27 de abril. Que esa reunión fue con el directorio en pleno. Consultado por SS respecto a que si todos los rubros son pagados en el mismo horario y día y percibido por todo los empleado juntos, expresa: Que si, que todos cobran el mismo día, no se hace ninguna distinción. Consultado por SS respecto a que si puedo ocurrir alguna demora cuando pagaron los sueldos con el ATP; expresa: Que cuando le informan que habían salidos beneficiados con el ATP, o sea esa ayuda que otorgo el gobierno para la asistencia en emergencia para ayudar con los sueldos, para cobrar los salarios del mes de febrero o marzo, le envían un listado del personal con el número del CUIL, el monto que cada empleado iba a percibir en la cuenta del CBU. Que se hace la liquidación mensual de abril y se informa que va a recibir el APT y que era la primera vez que iban a cobrar. Que la dicente redacto una explicación para los empleados de por que surgía esta manera de cobrar el salario. Que en ese momento se comunico con los jefes de área y les pidió que cualquier inconveniente que observara con algún empleado le avisaran para que para que ella pudiera comunicarse y explicarle detalles. Que una vez que recibieron ese listado pidió que aquella persona que no lo hubiera percibido le informara para poder hacer el reclamo ante el Afip. Que sucedió que a la Sra. S.P. no había cobrado y le aviso al Sr. L. G. que no percibido el ATP. Que inmediatamente la dicente procedió a pagarle la diferencia a la nombrada y a realizar el reclamo ante AFIP. Que consulto si alguien más le había sucedido lo mismo pero que la única persona que sabe que no lo recibió fue la Sra. S. P.....Que cada vez que se ha reunido con los empelados, incluso cuando lo ha hecho de manera individual, desde el directorio le han planteado que todo tipo de inquietud o problema se lo hagan saber por que buscan mantener un buen clima laboral. Refiere que la mayoría de las inquietudes de los empleados están relacionadas con problema personales de salud, no ha visto mayores problemas....Consultado por SS respecto si recibió instrucciones por parte del directorio para desarrollo instrumentos de valoración del clima laboral expresa: Que desde comenzó estuvo avocada a las licencias por Covid o contacto estrecho, que ese fue el tema principal y ahora recién están saliendo y esta comenzado a trabajar al respecto. Que la dicente tiene conversaciones para ver como se sienten los empleados en sus puestos de trabajos..... Consultado por SS respecto si tiene conocimiento si todas las empleadas de administración han llorado en ocasión de trabajo ya sea porque se lo han referido de

manera personal o anónima, refiere que no le consta. Que recién esta trabajando en relacion a esta temática que tampoco desarrollo ninguna acción para recibir esta información de manera anónima. Que de lo que la dicente tiene conocimiento y pudo observar no hay ningún indicio de mal clima laboral. Consultada por SS con respecto si tuvo alguna participación o tratativas anteriormente a que la Sra. S. P., se reintegrara al Cerro de las Rosas manifiesta: Que no participó de esas tratativas. Que si tuvo conocimiento que la Sra. S.P. iba a trabajar en la sucursal del cerro pero que desconoce quien lo decidió. Consultada por SS respecto si tuvo contacto con la Sra. S. P. para consultarle como se sentía en su nuevo puesto: Manifiesta: que el contacto que ha tenido ha sido Via WhatsApp porque la nombrada le solicito salir de vacaciones al Sr. L. G., quien la autorizó y posteriormente la nombrada tiene un problema personal, un accidente y se suspenden las vacaciones y se abre una carpeta médica. Que luego la nombrada le planteo al Sr. L. G. continuar con la licencia por vacaciones y la dicente se comunicó con la denunciante para preguntarle si era así, para que procediera a pedir las autorizaciones correspondientes al directorio. Que la Sra. S.P. le respondió que no quería esa prórroga para continuar con sus vacaciones y al terminar la carpeta médica se reincorporaría a trabajar. Que la nombrada se reincorporó a trabajar antes y se entera por el Sr. L. G. a lo cual la dicente expreso que eso hay que tenerlo en cuenta para que le queden pendientes los días de vacaciones. Agrega que esa oportunidad aprovecho para consultarle si había alguna cuestión respecto a la sucursal de su trabajo y la Sra. S.P. le expreso que enviaría una nota. Asimismo refiere que en el mes de mayo o junio del presente año, no recuerda muy bien, se presento en la sucursal del Cerro y allí lo único que las empleadas le plantearon era cuestiones atinentes al uniforme. Que en esa oportunidad les dijo que cualquier inconveniente que tuvieran se lo hicieran saber. Que fue un día sábado por la tarde a la Sucursal del Cerro y estaba la Sra. Noelia Amador y se quedo en el cambio de turno para tomar contacto con la empleada que trabajaba por la tarde que era la Sra. S. S. Que el día que pudo ir fue un sábado por lo tanto no ha mantenido ningún otro contacto con la Sra. S.P., por lo que no ha hablado con ella aun de como se siente en dicho puesto de trabajo.... Que la nombrada trabaja de lunes a viernes cinco horas.. Expresa la dicente que ella habla con los empleados y les propone que toda inquietud que tenga se la hagan saber. Que no los obliga a que le consulten o le planteen inquietudes pero si se encarga de preguntares como se sienten y que sugerencias tienen, que lo ha hecho en general. Que como fue un dia sábado al Cerro aun no hablo personalmente con la Sra. S. P.. Que fue notificada por parte del directorio que el referente de la Sra S. P. iba a ser el Sr. L. G. y que el nombrado fue quien se encargó de hacérselo saber a la nombrada. Que la denunciante pidió vacaciones en el mes de febrero del año 2020 y que se iba a tomar 35 días. Que el accidente que tuvo la Sra S.P. fue el 28 de febrero o 1 de marzo no lo recuerda y le quedaron vacaciones pendientes. Agrega que sabía que el Sr. L. G. tenía

contacto con ella de manera regular y como la dicente todavía no tenía el contacto de la Sra. S. P. se contacto con el nombrado para saber cómo estaba la nombrada. Que posteriormente necesitaba cerrar la liquidación de sueldos y necesitaba saber que iba a suceder con la licencia y las vacaciones de la denunciante por lo cual se comunico telefonicamente con ella.... Expresa que no tuvo contacto personal con la Sra. S.P. pero que la dicente conoce a la gran mayoría de los empleados personalmente.....Que cuando se hizo cargo del departamento de recursos humanos se hizo hincapié en protocolos de seguridad para trabajar en la pandemia, elaboro un cuestionario de salud para tener conocimiento de la situación de los empleados que padecían alguna enfermedad pero que particularmente por cuestiones de violencia refiere que no. Que no trabajo nada al respecto del clima laboral porque no pudieron por la pandemia. Consultada por SS respecto si conoce formal o informalmente el motivo del despido de las Lics. F. V. y C., quienes formaban el Area de Recursos Humanos, expresa: Que entiende por lo que le dijeron que fue un despido sin justa causa. Que en su momento la dicente detecto que el área de recursos humanos no tenía actualizada la página de Afip y no había un seguimiento de los horarios y se lo hizo saber al directorio. Consultada por SS si hablo con las Lics. C. y F. V. por el tema del despido, expresa: Que no porque no estuvo cuando el directorio le comunico la decisión pero que si preparo la liquidación final. Que la dicente no era parte del departamento de recursos humanos en esa oportunidad ... Consultado por SS si ha realizado capacitaciones de recursos humanos, en clima laboral calidad violencia, prevención de ambientes sanos, manifiesta : Que no tiene esa especialización. Que tiene postgrado en impuestos y que se ha dedicado a la parte netamente laboral y ha tenido diferentes cliente a los cuales le ha gestionado el área de recursos humanos pero que no tiene un curso especifico al respecto. Consultada por SS si el directorio le pidió que acredite sus conocimiento de recursos humanos, expresa que no le solicitaron dicha acreditación. Que fue adquiriendo conocimiento por experiencia. Consultada por SS respecto en las reuniones con los empleados abría el espacio y les garantiza algún tipo de confidencialidad, responde que sí. Que hay una realidad que siempre observa que hay preguntas que puede hacer en un grupo como el de WhatsApp y hay otras que puede ser una cuestión personal o por vergüenza, por ello siempre considero que tenían que ser de manera individual con la persona. Que siempre que tuvo esas reuniones les ha transmitido a los empleados que les agradece que confíen en ella y que pueden expresarle lo que quieran. Que incluso hace pocos días la Sra. N.M. le pidió si la podía ayudar con el traslado a la clínica de su mamá. Que tiene un grupo de WhatsApp con el área de administración ya desde hace un tiempo. Que la dicente les informo que siempre los va a ayudar. Consultada por SS si algún empleado le ha llevado algún problema interpersonal o con algún jerárquico, manifiesta que no, que nadie le ha planteado un problema así. Consultada por SS si los empleados la

tienen como jefa de recursos humanos para acercarse a ella, manifiesta: que si, que ella es la encargada de Recursos humanos y todos la conocen y saben que pueden comunicarse con ella. Que cuando llego a la empresa algunos la reconocían pero que hoy llega y los empleados se acercan, la reconocen y le preguntan cuando pueden hablar algunas cuestiones. Que la dicente se comunica con ellos para resolverlo. En relación al caso puntual de la Sra. S.P., cuando ingreso a trabajar en octubre de 2019 y pide ver los plazos de las licencias lo único que le comentaron es que la nombrada estaba atravesando un problema de estrés por un conflicto con el Sr. P. L.. Consultado por SS si hablo con el Sr. P.L. respecto al problema expresa: Que siempre le pregunto al nombrado como tenia organizado el sector y allí el nombrado le comenta que la Sra. S.P. estaba con carpeta médica y como se había acomodado dicha área por eso, pero no le expreso ningún conflicto. Consultada por SS si en alguna oportunidad le pregunto al Sr. L. si había tenido algún problema con la Sra. S.P., expresa: Que no nunca le dijo nada. Que a la Sra. S.P. la conoce cuando era tesorera y la dicente auditora externa y tenía que ir a la empresa y pedir información a todo el personal que trabaja en administración y que nunca vio nada raro en cuestiones de conducta o comportamiento. Que la dicente solía llegar y ver muchos momentos los compartían todos los empleados de administración juntos. Que nunca observó ningún tipo de problema entre compañeros. Consultada por SS si luego que la Sra. S. P. fuera reubicada, si volvió a hablar de la nombrada con el Sr. L. o recibió alguna directiva para hablar con el personal de esta situación, a lo que expresa que no hablo con nadie de eso.Consultada por SS respecto a las reuniones que mantuvo con recursos humanos -antes de asumir ella dicha función— estas dos personas le comentaron esta situación entre el Sr. L. y la Sra. S.P., refiere: Que no. Que les pregunto si había alguien con licencia y todo lo que era atinente a la liquidación de sueldos. Que con relación a las licencias le expresaron que todo lo que era certificados lo controlan son ellas y se los iba a hacer llegar a la dicente con el informe de las novedades. Que la persona que mas hablaba era con la Sra. N.M. porque era la encargada de hacer las liquidaciones de sueldos. Que la nombrada nunca le hizo referencia a algún problema por el clima laboral. Que incluso la dicente anoto e hizo un resumen de los puntos que trataron en la reunión con recursos humanos y nunca hicieron referencia al clima laboral.”

5.3.2.4) Tamara Yercovich (operación 10/12/2021), médica psiquiatra y médica legista “Las empresas solicitan al Sanatorio Morra un turno para control de lo que sea psiquiatría legal, creo que no fue el único caso, no recuerda exactamente. Generalmente se hace una evaluación clínica psiquiátrica donde se da un diagnóstico y lo que se evalúa esencialmente si realmente hay impedimento para poder trabajar o no. Dentro de la evaluación se evalúa síntoma actual y si es reactivo o no. Acá claramente esta explicada la respuesta al tratamiento, había empezado un tratamiento con su medica de cabecera y había respondido

favorablemente. Lo importante de la evaluación no solo es la clínica sino que pueda volver para que la licencia no sea prolongada, respondió favorablemente y estaba contenta con su evolución. No recuerdo haber sugerido la reubicación laboral.”

5.3.2.5) Las testigos Irahola y Nardi, fueron desistidas por la parte proponente (operación 19/10/2021)

5. 4) De oficio, por decreto del 21/07/2020:

5. 4. 1) Informativa: Informe del Equipo Técnico del Fuero (operación 04/11/2020). S.P.: se estima que la entrevistada presentaría un nivel endeble de integración yoica, articulado a dificultades en la consolidación y discriminación mundo interno-externo. Ello habría propiciado el desarrollo de perspectivas adaptacionistas y disposición incondicional a lo establecido por un otro, entre ellos a las pautas de funcionamiento laboral. Funcionamiento favorecido también por un quatum de exigencias personales orientadas a cumplimentar un ideal; viéndose por tal motivo dificultada la posibilidad de reparar en los costos emocionales. Dinámica emocional asociada a formaciones defensivas entre ellas de negación, disociación y desmentida, las que habrían oficiado a efectos de eludir y/o suprimir su malestar. Asimismo sus formulaciones permitieron inferir acerca de la falta de ligadura y representación emocional en relación a situaciones vividas, ello podría haber dado lugar que en situaciones movilizantes como la acontecida a nivel laboral haya emergido un quatum importante de angustia de corte desorganizante; como también ansiedades de naturaleza persecutoria. Situación ante la cual se presume que la formación de su pensamiento habría tenido dificultades para dar contención y regulación. Subyace también a la lógica funcional mencionada la existencia de montos de impulsividad, bajo umbral de tolerancia a la frustración y un debilitamiento en el ligamen vital.....Se colige que el proceso de identificación al decir paterno habría signado aspectos de su existencia y de sus posicionamientos laborales, promoviendo modos de sujeción. Articulado a ello se valora también que el modo de investimento laboral habría oficiado a instancias de confirmación a su ser; motivo por el cual se valora también que la situación laboral acontecida con el Sr.

P.L. habría tenido importante impacto emocional

P.L.: En relación a la Sra. S.P. destaca que la conocería desde hace muchos años, aclarando que cuando la misma ingresa a la empresa el entrevistado hacia un año que se encontraba trabajado. Destaca que habrían tenido un vínculo de amistad motivo por el cual habrían compartido momentos fuera del ámbito laboral, entre ellos reuniones familiares. Por tal motivo por el cual refiere haber experimentado desconcierto ante la denuncia efectuada. En relación al motivo de intervención judicial niega el contenido denunciado por la Sra. S.P., despojándose de sentido de interrogación al interior de la vinculación laboral. Posicionamiento que de manera correlativa confluente que inculpe a la misma haber

tenido reacciones intolerantes con el mismo y manifestar literalmente que la misma lo provocaba. Asimismo alega que la Sra. S.P. habría tenido dificultades en el desempeño de sus funciones laborales, situación que habría promovido que profundice sus posicionamientos de control y seguimiento a su trabajo. Describe de manera literal que su función se desprende de cumplir órdenes provenientes del directorio, como también agrega que le habrían asignado la función de auditor lo cual implica el desarrollo de tareas de control en relación al desempeño de los empleados. Expresa también haber escuchado que la denuncia que le efectuaron deviene en respuesta a sentimientos de oposición que experimentarían algunos empleados ante su ascenso. Se estima que habrían pulsando con la denunciante trazas de confrontación y rivalidad narcisista de posible direccionamiento mutuo, motivo por el cual habrían pendulado por valoraciones laborales desde lo superior a lo inferior. Ligado a ello se colige también que el entrevistado habría significado los posicionamientos de la Sra. S.P. a modo de interpelación a su núcleo narcisista; vivencias que habrían promovido el desarrollo de actitudes defensivas-reactivas. Asimismo se estima que entrevistado podría haber desarrollado posicionamientos laborales vinculares desde una lógica de superioridad en respuesta a posibles vivencias ligadas a un sentir de inferioridad. Ello podría haber favorecido el desarrollo de posicionamientos de control de tinte intrusivo en respuesta a la activación de ansiedades de corte persecutorio. Posicionamientos que habrían confluído hacia la descalificación del desempeño laboral de la denunciante, introduciendo en dichos referencias a la esfera de la privacidad familiar de la Sra. S.P. desde un sentido agravante. Se estima que ello habría favorecido el recrudescimiento de vivencias de malestar en la Sra. S.P. y un debilitamiento a la tolerancia ante el mismo. Situación ante la cual el entrevistado habría respondido solicitando una sanción....El trayecto discursivo del entrevistado vinculado al recorrido de su historia personal devela el amparo en formaciones defensivas que confluyen en la negación e idealización; lógica funcional que propiciaría movimientos de cierre a la posibilidad de evocar situaciones vividas, como también de abrir interrogantes y poner en cuestión aspectos de su vida personal. Respecto de su formación emocional: se infiere la existencia de modos funcionales vinculados a rigidez defensiva que dificultan y/o cercenan la posibilidad de ampliar el argumento representacional y poner en cuestión aspectos ligados a sí mismo. Se presume que adquiere pregnancia operatorias defensivas ligadas a la negación, idealización y omnipotencia las que podrían obturar que el entrevistado se acerque a contenidos que lo pueden movilizar emocionalmente. Así como también ansiedades de tinte persecutorio que tendrían incidencia negativa en sus posicionamientos en los vínculos. Se estima que subyace al funcionamiento descripto componentes de hostilidad morigerados en la asunción de posicionamientos subjetivos de asistencia ante un otro significado desde la necesidad. Posición que podría oficiar también para restañar dificultades de

índole personal. Asimismo el trayecto asociativo y las construcciones que acerca permite estimar que el entrevistado cursaría por dificultades emocionales las cuales en su débil reconocimiento podría favorecer el desarrollo de respuestas de corte reactivo-hostil.

El Sr. J.B. (hijo) explicita que era de conocimiento entre los empleados las

dificultades vinculares que imperaban entre la Sra. S.P. y el denunciado, haciendo alusión al posicionamiento vincular del Sr. P.L. desde la arrogancia, descalificación y control persecutorio a sus empleados. Estima que dichas modalidades podrían haber alcanzado un grado de mayor profundización con la Sra. S.P. al hacer alusión a un grado de sensibilidad personal como particularidad de su personalidad y a su género. Agrega que el Sr. P.L. generaría incomodidad en el sentir de los empleados, al situarse desde una perspectiva de superioridad y control intrusivo de los movimientos de los mismos. Destaca que el Sr. P.L. acentuaba las dificultades laborales que la Sra. S.P. habría tenido en el desempeño de su trabajo exponiéndola ante sus compañeros; modalidad que desde sus referencias excedía un límite ya que le habría generado un descrédito público. El entrevistado refiere no descartar en la veracidad del contenido denunciado por la Sra. S.P. y agrega que la misma habría tenido un desempeño laboral destacable y sin dificultades. Describe que el Sr. M.A., la Sra. P.A. y la Sra. M.A., miembros del directorio habrían desestimado y/o minimizado la dificultad expuesta por la Sra. S.P., alineándose al decir del Sr. P.L.. Como así también refieren que habrían significado el conflicto descrito como manifestación de rivalidad laboral. En cuanto al Sr. B. Jorge (padre) sus expresiones confirman lo enunciado por su hijo tanto en relación al Sr. P.L. como a la Sra. S.P.. Asimismo las narrativas que ambos entrevistados acercan permiten valorar que se habrían situado ante la denunciante desde un vértice de recepción, entendimiento emocional y explicitan que la situación denunciada habría requerido de mayor profundización.

C., sus expresiones aluden a haber tenido conocimiento a través de personal que integraba el área de recursos humanos acerca de la existencia de dificultades entre el Sr. P.L. y la Sra. S.P.. Posteriormente aclara haber sido informado por un correo acerca de las dificultades laborales entre la denunciante y el Sr. P.L.. Luego de haber escuchado al Sr. P.L. y la Sra. S.P. el entrevistado refiere haber valorado que la dificultad vincular imperaba desde hacia tiempo, motivo por el cual habría solicitado que se profundice acerca de lo denunciado. Refiere que las narrativas de la Sra. S.P. era claras y daban cuenta de vivencias de malestar asociadas a las modalidades vinculares provenientes del Sr. P.L. y que en su sostenimiento habrían impactado en su subjetividad. Expresa que tanto la Sra. S.P. como el Sr. P.L. habría efectuado también un descargo por escrito. Las expresiones del entrevistado permiten presumir

que habría asumido una posición subjetiva de recepción e interés al decir de la Sra. S.P.. Actualmente si bien refiere que la misma habría solicitado no tener contacto con el Sr. P.L. el entrevistado habría contemplado la posibilidad que la misma pueda trabajar al modo de home office a efectos de mantener su función, sugerencia que habría sido denegada por el resto del directorio.

M.A. manifiesta su disgusto ante la denuncia efectuada por la Sra. S.P., significando la misma a modo de agravio personal, motivo por el cual refiere que habría contemplado la posibilidad de efectuarle una denuncia. Expresiones que permiten estimar acerca de un posicionamiento rígido que cercena la posibilidad de abrir interrogantes o poner en cuestión su posicionamiento y/o el del directorio ante lo acontecido. Respecto del contenido vertido por la Sra. S.P. acerca del mismo, niega dichas expresiones y explicita no haber tenido dificultades con la misma. Las formación discursiva del entrevistado en relación a la Sra. S.P. espejaba un tinte de descalificación y de atribución a la misma acerca de la naturaleza del conflicto, significando la situación desde una lógica unilateral que suprime la dimensión vincular, es decir de contemplar también el posicionamiento del Sr. P.L.. Ligado a ello vincula la denuncia a posibles vivencias de rivalidad de la Sra. S.P. respecto del ascenso otorgado al Sr. P.L., y menciona que la misma habría desconocido su autoridad. Agrega también que la denunciante no se habría ajustado a las solicitudes del Sr. P.L., motivo por el cual este último habría solicitado su sanción. Refiere también que habría hablado con otros empleados quienes le habrían referido literalmente que el Sr. P.L. es respetuoso, educado y correcto y que no habrían tenido dificultad con el mismo.

A. P., la entrevistada acercó expresiones que aluden a un proceso de cierta alineación y confirmación del decir del Sr. P.L. y de inculpación a la Sra. S.P., al significar que la misma no se habría ajustado a lo solicitado por el denunciado. Asimismo agrega literalmente que no habría sido testigo de los episodios de discordia, ni haber detectado situaciones en relación a lo denunciado por la Sra. S.P. Sus formulaciones permiten estimar que cercenaría la posibilidad de asignarle amplitud al contenido denunciado y abrir interrogantes al interior del funcionamiento de la empresa. Expresiones que podrían encontrarse al amparo en mecanismos de evasión y negación. Asimismo agrega que el Sr. P.L. es jefe del sector de Administración y cumple funciones ligadas a la Auditoría, posicionamiento que la entrevistada estima generaría incomodidad en los empleados. M.A., se concretó una breve comunicación telefónica en la cual refirió que se encontraba cuidando a su progenitora motivo por el cual no podía sostener una comunicación telefónica. Ante ello se acordó con la misma concretar una comunicación en horario vespertino, pero la Sra. A. no respondió a los posteriores y reiterados llamados telefónicos.

Conclusión: Se conjetura que el posicionamiento subjetivo-vincular que el Sr. P.L. P. habría desarrollado con la Sra. S.P. adscribiría a una situación de violencia emocional laboral, con nexo vinculante en género.

Asociado a ello es dable destacar que la asimetría jerárquica habría situado a la Sra. S.P. en un estrato de vulnerabilidad y exposición a una modalidad vincular que habría tenido efectos lesivos para su subjetividad y equilibrio emocional. Situación que habría movilizó núcleos emocionales preexistentes que podrían haber agudizado sus respuestas emocionales.....

En cuanto al Sr. P.L. P. se estima que los posicionamientos subjetivos desplegados en el ámbito laboral con la denunciante habrían tenido relación con esquemas de vinculación displicente, de control intrusivo y hostil. Modalidad que habrían confluído hacia una desvalorización emocional-personal y de la reputación laboral de la Sra. S.P.. Asimismo es dable destacar que no se advirtió por parte del Sr. P.L. la apertura a interrogarse ni poner en cuestión posicionamientos vinculares-laborales, evidenciándose consecuentemente la atribución a la denunciante de las motivaciones de la denuncia...

Articulado a lo referido los Sres. B. Jorge (padre e hijo) acercaron descripciones respecto del Sr. P.L. que aluden a modalidades de vinculación de corte hostil, descalificatorio con los empleados en general y aclaran que el género y las particularidades subjetivas de la denunciante podrían haber profundizado en las modalidades denunciadas. Los entrevistados destacan haber presenciado el estado de afectación emocional de la Sra. S.P. así como también el grado de malestar de otros empleados ante el trato dispensado por el Sr. P.L.. Asimismo sus narrativas permitieron inferir acerca de actitudes vinculares orientadas a la recepción y entendimiento de la Sra. S.P.; haciendo especial referencia a la disposición laboral que la misma habría mostrado a lo largo de su trayectoria laboral. En cuanto a lo trabajado con el Sr. A. C. Agustín sus expresiones permitieron inferir disposición emocional a poder ampliar en conocimiento la situación denunciada por la Sra. S.P., estimándose que se habría situado desde una perspectiva de contención, entendimiento y resguardo de la misma.

. Asociado a ello es dable destacar que el Sr. A. habría vivenciado la denuncia a modo de agravio personal, lo cual podría haber confluído en posiciones de mayor intolerancia.

5. 5) Audiencias de las partes:

En este punto se hace constar que la Sra. P., Sra. y Sr. A., ejercen en conjunto e intercaladamente la participan en audiencia, no obstante lo cual, se desglosan por separado sus dichos.

5. 5. 1) ~~Sra. S.P.~~ (operación 19/08/2021)

5. 5. 2) Sr. P.L. (operación 19/08/2021) “Que no tiene problemas con nadie ni en su ámbito personal ni laboral.... Que en un momento existió un departamento de recursos humanos pero hará dos años aproximadamente se disolvió. Que actualmente el área de recursos humanos esta tercerizado en la contadora Mercau, que es algo externo a la empresa. Que si hay algún ausentismo, pedido de licencia o contratar personal la que se encarga de hacerlo es la nombrada. Que el Dpto. de recursos humanos estaba

formado parte las Lic. Valeria C. y luego ingreso F. V.. Consultada por SS respecto a quien se encarga de llevar a cabo las cuestiones de bienestar del personal, manifiesta: Que no hay nadie designado en esa tarea actualmente. Consultado por SS respecto a cómo es el proceso en caso que exista conflicto entre dos o más empleados, manifiesta: Que el empleado tendría que enviarle al jefe de su área una nota dirigida al directorio, correo personal corporativo y el jefe de área debe elevarla al directorio. Que los jefes de área solo reciben y elevan al directorio, quienes se reúnen todos los días jueves. Que el dicente no toma ninguna decisión al respecto..... Agrega que mientras estaba el departamento de recursos humanos el dicente no intervenía en el proceso. Consultado por SS si conoce las causas por las cuales se disolvió el departamento de recursos humanos, manifiesta: Que fue una decisión del directorio, no tiene otro conocimiento....Consultado por SS respecto a como fue el proceso de designación como jefe del área de administración, manifiesta: Que no tuvo que acreditar ningún antecedente o capacitación, que lo convocaron del directorio, y le ofrecieron ser el encargado del área de administración. Que su formación es el secundario completo y todo lo que ha aprendido fue en la empresa con el transcurrir de los años. Que supone que el directorio fundó su petición que en el conocimiento que la dicente tenía de la empresa, que paso por diferentes áreas de la misma.Que el departamento de recursos humanos estaba al tanto de los problemas que tenía con la Sra. S.P.. Refiere que en una oportunidad le llamaron la atención del directorio por una tarea específica a cargo de la Sra. S.P., que el dicente les comentó cuales eran los inconvenientes que tenía con la nombrada y allí le informaron que en la empresa la política es cuando alguien no cumplía con sus funciones se aplicaban sanciones. la Sra. S.P. tenía un horario diferenciado, que todos el personal trabaja de lunes a jueves de 9.00 a 17.00 horas y los días viernes de 8.00 a 16.00 horas, mientras que la nombrada trabajaba de lunes a viernes de 7.00 a 16.00 horas. Que el motivo de esa diferencia era que como trabajaba en tesorería pudiera realizar las recaudaciones de las sucursales, antes de los servicios, y terminara el horario bancario para que realizar los depositos en caso de ser necesarios. Que S. P. no respetaba ese horario, que muchas veces le decía al dicente que se le hizo tarde y que no iba a poder llegar al banco. Que por una cuestión de seguridad personal y de la empresa, la Sra. S. P. tenía que ir a realizar las recaudaciones acompañada de una chofer de la empresa, sin embargo ella se manejaba en taxi de forma independiente y se ponía en riesgo ya que en ocasiones llevaba mucho dinero en efectivo. Que esas directivas fueron dadas por la contadora Paviollone en forma verbal en su oportunidad. Que esa era la forma de manejarse en la empresa. Que dicente había planteado estas dificultades de forma verbal a recursos humanos. Asimismo señala que una oportunidad hubo un faltante dinero en caja a cargo de la Sra. S. P., tuvo un faltante de dinero en caja y el dicente le pidió a la Lic. F. V. que lo acompañara a hablar con S. P. y revisar las cajas para ver

que podría haber pasado. Que la nombrada que no le permitía dirigirse a ella ya que estaba muy agresivo con el dicente. Que cuando fueron a hablar con la denunciante les contestó que ella no iba a poner un peso y que no iba a revisar nada. Que eso fue a la cuenta de pérdidas de la empresa.

Que desconoce si eso está en el legajo de la Sra. Pantontini porque no tiene acceso a ellos.

Que esto que está contado se puede acreditar con los testigos que estaban presentes ese día.

Que siempre que presento su cuestión en recursos humanos, las Lics. les respondieron dijeron que era una cuestión personal entre ellos. Agrega que una oportunidad intentó hablar con la denunciante para tratar de arreglarlo incluso mejorar la relación y ver si tenía que pedirle perdón si había hecho algo que le molestara. Que el último episodio de desencadenó cuando el dicente le pidió a S. P. unas claves para generar pago de sueldos, que de muy mala forma la denunciante le respondió que como yo que lo sabía todo, también debería saber eso. Que eso fue al frente de sus compañeros. Que pidió las claves porque estaban cargadas en una sola PC y el dicente optó que estuvieran cargados esos datos en dos computados por la duda la otra no funcionara. Que se le acercó y le dijo que esto se hace así gritándole cerca de su oído. Que ese día tuvo miedo de la agresión física y S. P. golpeando el escritorio la denunciante le dijo esto no sale de acá queda entre vos y yo, estaba agresiva. Que seguidamente ese mismo día se encuentra con el Sr. A. C. uno de los directivos, le comenta lo sucedido y este le respondió que presentara su queja directamente al directorio y que lo hiciera por escrito. Que el dicente pasó por escrito lo acontecido al directorio y a recursos humanos y luego lo llamaron del directorio para ver que hiciera un descargo. Que luego el lunes siguiente salió de vacaciones. Que cuando regresa S. P. sale de licencia por enfermedad y a partir de allí no la vio nunca más. Que comunicó por correos electrónicos sus dificultades que tenía con la denunciante. Que de recursos humanos nunca tuvo una respuesta. Que tiene presente que la última vez que lo hizo por escrito y cree que en otra oportunidad también envió un correo pero no lo recuerda. Que el día del episodio también se cruzó con la

Sra. M. L. A. a quien le comentó lo sucedido al igual que a C..... Consultado por SS respecto a que si en alguna oportunidad tuvo algún problema con sus empleados, refiere: Que no existió ningún conflicto similar y que tiene muy buena relación todos sus empleados..... Recalca que los choferes podían acompañar a la

denunciante a las sucursales y al banco desde las 7.00 horas, pero que la nombrada iba sola y no daba ningún justificativo.

5. 5. 3) Sr. A.(operación 20/08/2021) “Que hasta el año 2019 en más de cincuenta años no existieron ningún tipo de problemas con el personal femenino en la empresa. Que no tienen antecedentes que se haya suscitado ningún problema de violencia o acoso o cuestión de género. Que cuando aparece esta

problemática en la empresa pensaron en un protocolo interno y empezaron a ver quién podía ser la persona encargada de elaborar un protocolo interno de género. Que se pensó en armar un protocolo interno y buscar quien podía ser la persona capacidad para colaborar en ese armado. Asimismo señala que se capacito a los dos referentes de área. Sres. P.L.y L. G. en un curso de gerenciamiento, dictado por la Universidad de Belgrano, en el cual seguramente la cuestión de género fue abordada para mantener la armonía y buen trato laboral ya que forman parte de la cuestión humana y el buen clima laboral en la actualidad. Que luego vino la pandemia y ellos deberían arman protocolos internos para continuar su labor como empresa que brinda servicios esenciales por el covid y el tema del protocolo por violencia de género quedo parado y descuidaron ese aspecto para un momento más tranquilos cuando pase la pandemia. Continúa refiriendo que todos saben que es fundamental tener esa perspectivas en la empresa. Hace referencia que en el área administrativa son todas mujeres a salvo el referente de Area Sr. P. L..... Que la Sra. S. P. trabajó durante treinta años en la empresa y nunca tuvieron ninguna notificación ni de la gente de recursos humanos ni de los gerentes anteriores que haya tenido algún altercado de violencia o maltratado con el Sr. P.L.. Que recursos humanos nunca les informo nada al respecto. Agrega que el día del altercado, el Sr. P.L. comunica a recursos humanos por mail.... Que el Sr. P.L. expreso que hizo un pedido de colaboración a la Sra. S.P. quien se niega de mal modo y lo increpa y tienen un entredicho. Que recursos humanos lleva el tema al directorio. Refiere que el Sr. P.L. envió un mail a recursos humanos expresando no hubo colaboración por parte de la denunciante para realizar una tarea específica. Que ese pedido de llamado de atención lo lleva recursos humanos al directorio.... Que él como presidente del Directorio hablo con otras personas en forma personal y de a una. Asimismo quiere significar que independientemente del dialogo que tuvieron con los involucrados no recuerdo si el mail que envió el Sr. P.L. a recursos humanos fue anterior o posterior pero fue coetáneo pero siempre le informaron que tenía que cumplirse el procedimiento.... Que recursos humanos jamás había puesto en conocimiento al directorio de algún reclamo de este tipo. ... Que en la reunión que tuvieron con P.L. y S.P. los recibieron por separado, los escucharon, los contuvieron, sobre todo a la Sra. S.P. quien estaba muy lábil pero sin embargo la misma admitió que había cometido un error respecto a como se había dirigido al Sr. P.L.. Que esa responsabilidad la admitió de forma verbal y por escrito en el descargo tal como se acompañó en la prueba. Además quiere destacar que luego de escuchar a los involucrados, se reunió con dos personas más que son del área de administración, Sras. N.M. y S. C. para que explicaran que conocimiento tenían acerca de este hecho que había ocurrido. Que le respondieron que sabían lo que había acontecido. Que hicieron referencia a que el Sr. P.L. había pedido una colaboración a S. P. de una clave que necesitaba para acceder a un procedimiento en la computadora. Que la denunciante le

respondió vos tenés que saber porque sos mi superior. Que en realidad a ellos no le queda muy claro que paso ya que no estaban presentes, solo por las versiones de las partes. Que a las Sras. M. y Cavoni les pregunto el Sr A.si ellas había tenido algún situación de violencia de género y les respondieron que no. Que puede tener algún disenso en la forma de trabajar pero nunca tuvieron inconvenientes con el Sr. L.. Que quedo allí la cuestión. Que de recursos humanos la única intervención que tuvieron al respecto fue recibir el mail que envió el Sr. L. y reenviarlo al directorio. Que no hicieron más porque el directorio decidió intervenir directamente porque lo acontecido los involucra a ellos como empresa. Que decidieron hablar con los involucrados ellos como Directorio. Que luego de esa reunión donde se los escucho por separado hubo un pequeño tiempo de diez días y la Sra. Panontoni luego pidió una carpeta psiquiátrica. Que a él le llama la atención que todas las cuestiones que la Sra. S.P., plantea nunca fue denunciada a recursos humanos porque las chicas que estaban en recursos eran psicólogas y/o estudiante de psicología y tenían trato con los empleados todos los días. ... Consultado por SS respecto a que si nunca preguntaron a recursos humanos si existía un conflicto entre la Sra. Panoninti y el Sr. P.L., el Sr. M.H.A., manifiesta: Que ningún momento antes de este episodio se les informo ningún conflicto por lo cual tampoco le consultaron que paso antes a la Sra. S.P., ya que el modo en que llegaban los informes en ese momento era mediante recursos humanos, quien luego reportaba al directorio y ellos se encargan de ver como actúa y como se resuelve... Que la lógica indica que si recursos humanos no le informó ningún otro episodio con anterioridad es porque no existió ya que tenían la obligación de hacerlo. Que por eso no consultaron. Que en caso que la trabajadora hubiera sufrido alguna situación de violencia de género debería haberlo denunciado a recursos humanos y este Dpto elevarlo al Directorio. Que ellos no pueden suponer que puede haber un problema anterior si nadie se los hace llegar.Que la forma de trato de P.L. hacia los empleados nunca fue materia de cuestionamiento en alguna reunión de directorio ya que nunca recibieron ninguna denuncia o queja alguno de los empleados por algún problema con el nombrado ni con hombres ni con mujeres....Que en el seno del directorio no hubo discrepancias, se manejan por mayorías, Que todo eso quedo registrado en los correo electrónicos de recursos humanos. ... Que los legajo está en la empresa no se mueven de allí y ellos solos tienen ese acceso o la contadora. Que la única que se encarga de hacer asientos en los legajos es la contadora....Que los informes presentado por la Sra. S.P. disentían con el psiquiatra de control de la empresa. Que en primer lugar se le conceden los días ya que tienen que esperar que la medicación hiciera efecto. Que posteriormente se presenta la discrepancia y por esa razón ellos plantan ir a una junta médica en el Ministerio de Trabajo. Agrega que en los informes presentado por la trabajadora no hacían referencia al clima laboral con P.L.”.

5. 5. 4) María A. P., (operación 20/08/2021) “Que hubo instancias anteriores que había dos personas que se desempeñaba en el departamento de recursos humanos pero que actualmente está tercerizado. Que la contadora P.M., se encarga de esas tareas desde mediados del año 2019. Que la nombrada concurría a la empresa, ahora con la pandemia menos, pero tiene grupos y contacto con todos los estratos y áreas de personal empleados mediante Whatsapp. Que cuando alguien tiene que hablar con la contadora por una cuestión de recursos humanos, esta tiene su teléfono habilitado y los empleados su teléfono para contactarse. Agrega que las cuestiones de clima laboral las maneja ella -la contadora— y luego las comunica con al directorio. Que la contadora M.también tiene contacto con los referentes de área ya que resuelven cuestiones que no es necesaria la intervención del directorio pero que si excede la labor de los referentes la contadora se comunica directamente al directorio..... Que las Lics. F. V. y M. estuvieron unos dos años y medio trabajando y desde el directorio les pusieron objetivos a dicha área pero como no se cumplieron con dichos objetivos desde el directorio decidieron centralizar todo en el estudio de la contadora M.que también liquida los sueldos, o sea tercerizaron esa área a algo externo. Que el área de recursos humanos se disolvió en fines del año 2019. Consultada por SS respecto a cómo se desvincularon las Lics. F. V. y M., el Sr. A., manifiesta: Que se las indemnizó por un despido sin causa, aclarando que no existe ninguna relación entre el despido de las nombradas y la situación entre los Sres. P.L. y S.P., ya que fue algo de objetivos de la empresa.....Que les dieron la oportunidad al departamento de recursos humanos de desarrollar objetivos y había muchas tareas en las que no se involucraban o no se cumplían bien. Que había culminado la etapa de adaptación y seguían sin cumplir los objetivos, incluso les manifestaron que no se sentían capacitadas para llevar a cabo algunas tareas sobre todo en el área administrativa.....Que toman con seriedad cualquier planteo que formulen los empleados. Que tanto el Sr. L. como la Sra. S.P. siempre fueron excelentes empleados y ellos no pueden hacer juicios de valores. Que la dicente como directora no están en la operativa diaria laboral de los nombrados pero nunca les llegó ningún requerimiento. Que cuando llega alguna situación al respecto se interiorizan y se asesoran. Que los referentes de área trasladan si hay alguna petición especial de los empleados. Que desconoce si algún director tiene algún tipo de trato diferente. Que los jefes de área se hacen cargo de las más variadas cuestiones pero si les excede en sus funciones las puertas del directorio siempre están abiertas y ellos tomaran cartas en el asunto.Que si la Sra. S.P. vuelve a 27 de abril hay que ver que trabajo puede hacer ya que la Sra. S.C. está haciendo esa tarea y tendrían que volver a reorganizar toda la estructura..... Que luego que S. P. presentara el certificado médico pensaron como podían ubicarla y que este puesto que armaron para que pudiera volver y no estar en el área de

administración en la sucursal principal. Que ella actualmente responde al Sr. L. G. para que no tenga contacto con el Sr. L.”.

5. 5. 5) M. L. A.(operación 20/08/2021) “que quiere agregar que ella es una de las socias que concurre de manera frecuente a la empresa y las puertas de su oficina siempre estuvieron y están abiertas para los empleados por cualquier problema y ella los ha escuchado siempre ante cualquier tema. Que en algunas ocasiones se han sentado empleados para hablar hasta de problemas personales que se encontraban atravesando....Que ese día luego que llegó a la oficina, el Sr. P.L. le dice necesito hablar con vos y le cuenta paso tal cosa. Consultada por SS respecto a que se refiérete con tal cosa, la Sra. A.manifiesta: Que el Sr. P.L. le comenta que había tenido un altercado y que se había sentido agredido por S. P. y que como es jefe de área fue a hablar con su superior. Que la dicente le respondió que tenía que hablar con otros de los socios, ese día pudo hablar con A. C., y decidieron escuchar a las partes involucradas. Que escucharon a las dos partes involucradas con el cuerpo de directorio. Que antes de esa situación nunca tuvieron una noticia de que la Sra. S.P., estuviera mal.... Agrega que no solamente escucharon a los dos partes si no que también a dos empleadas más que trabajaban en esa área.... Que ellos solo vieron una falta disciplinaria de un empleado al superior y analizaron algún llamado de atención por el reconocimiento que hizo la Sra. S.P. que había faltado el respeto y no había colaborado con el superior, lo vieron como algo netamente laboral, no detectaron ninguna cuestión de género. Asimismo no le aplicaron ninguna sanción porque a los días la denunciante solicitó una carteta psiquiátrica y ellos no querían agravar su situación personal..... Consultados por SS respecto a que si conocen el posicionamiento de los otros miembros del directorio respecto a la causa que nos ocupa, la Sra. M. Lourdes A.manifiesta: Que lo único que puede agregar es que la Sra. S.P. entró en la empresa de mano de la familia de A. C. ya que muy amiga de la mamá del Sr. A. C.. Que el resto corresponde a criterio e interpretación de cada uno de los directores. Que la reunión de directores el Sr. B. (padre) no expreso que estuviera a favor o en contra y que no recuerda que el Sr. A. C. se expresó a favor o en contra o hizo alguna mención especial....Que no tienen constancias que el Sr. P.L. haya bloqueado el acceso al directorio a la Sra. S.P.. Agrega que la dicente con S. P. y P. eran compañeros de trabajo tienen otro tipo de relación y ellas le comentaba de sus hijos y su familia y sus problemas. Niega en alguna momento haber denigrado o discriminado a ningún empelado y todos eran iguales.....que la Sra. S.P. regrese a realizar sus tareas, la Sra. M. Lourdes A., responde: Que estructuralmente no hay lugar ya que las tareas y puestos fueros redistribuidos y las oficinas están ocupadas por otras personas.

Concedida la palabra al Dr. C. manifiesta: Que recibieron un telegrama por parte de la Sra. S.P. donde les informaba que estaba en condiciones de reintegrarse pero que tenía ciertas condiciones por lo había

que ver donde se la ubicaba. Que había que buscarle un lugar donde pudiera trabajar con las condiciones planteadas. Que se le ofreció un lugar en la sucursal de Juan B Justo que era el lugar más cercano a su domicilio pero la denunciante no lo acepto. Que luego se le ofreció trabajar en la sucursal del Cerro de las Rosas. Que no podían operativamente sacarlo al Sr. P.L. de la sucursal de 27 de abril. Que siempre se le continuó pagando el salario como respondía. Consultado por SS respecto a que si recuerdan si la notificaron del cambio de lugar fue con antelación a la reincorporación, manifiesta Que una vez que recibieron las indicaciones analizaron que lugar podían ubicarla ya que la denunciante y el Sr. L. no podía estar en el mismo edificio. Que primero le ofrecieron trabajar en la sucursal de Juan B, Justo pero la rechazo por telegrama. Que luego se presentó a trabajar un día lunes en calle 27 de abril. Que ese día le dicen que se vaya porque todavía estaban buscando donde ubicarla y había una restricción con el Sr. L.. Que luego se ofrece el puesto de trabajo en la sucursal del Cerro pero que no recuerda cuando enviaron la notificación con que debía presentarse en el cerro pero está acompañada como documental al momento de contestar la demanda. Que notaron como una incoherencia ya que ella misma -S.P.- planteaba que no podía trabajar con el Sr. L. pero se presenta a trabajar a calle 27 de abril. Que el regreso de la Sra. S.P. a la sucursal de 27 de abril es una cuestión que se podría analizar siempre que no se encuentren vigentes la medida de restricción. Agrega que el Sr. L. no podría trabajar otra sucursal ya que la ubicada en calle 27 de abril es la sede de administración y necesita el aporte mutuo con los empleados por lo cual es imposible llevarlo a otro lugar, al ser el jefe de dicha área.

5. 5. 6) Sr. A. C. (operación 23/08/2021) “Que él tuvo un criterio diferente con los demás miembros del directorio mientras el tiempo que estuvo trabajando en la empresa y estos le han manifestado que es un órgano colegiado sin embargo el dicente insiste en que no comparte los criterios de tratamiento y las formas de buscar una solución en este y en otras razones por lo cual dejo de ser parte y renuncio a su cargo. Que esa también fue la razón por la que en la contestación de demanda efectuada por el Dr. C. no tuvo participación en absoluto. Que cuando toma conocimiento de la denuncia entre los Sres. P.L. y S.P., automática se contacta con el presidente del Directorio Sr. M.A. porque quería solucionar el problema que había pasado. Que el nombrado le respondió que no se hiciera problema que solo son unas tasas que hay que pagar y le insistió con que se quede tranquilo y no se hiciera problema, que ya lo estaban solucionando. Que el dicente le respondió que se trataba de una denuncia lo cual le parecía grave pero le reitero el Sr. A. que se quedara tranquilo. Que fueron dos o tres días en los cuales que no estaba entendiendo que estaba pasando ya que no le comentaban nada desde el directorio, nadie le daba respuesta a sus preguntas. Que intento comunicarse con los demás miembros de directorio para reunirse pero no pude porque no le respondían. Que de un día al otro le aparece que tenía que firmar esa

contestación de demanda porque había que cumplir con un plazo. Que pudo leerla rápido pero el dicente planteo que no estaba de acuerdo con el procedimiento, forma y modo y manifestó que no estaba de acuerdo y que no la iba a firmar.....Que no recuerda bien los días pero por dar un ejemplo la demanda llevo un día lunes a las 18.00 horas en ese mismo momento el dicente se contactó con el Sr. A.para solucionar el problema donde le manifestó que no se hiciera problema, durante martes y miércoles no tuvo información de nada y el día jueves a media mañana llaman a una reunión urgente. Que al rato lo llamo y le dicen que le van a mandar un archivo pdf con la constatación de la demanda y recuerda que era muchas hojas. Que alcanzo a leer rápido, si recuerda que fue una reunión muy tensa. Que el dicente solo dejó planteada su posición y que estaba en desacuerdo con la constatación de la demanda. Que los miembros del directorio le insistían que tenía que firmar la constatación. Que el dicente decidió no firmarla. Que le envió un mail al presidente de la empresa donde le manifesto su descontento a todo lo que estaba pasando no solo con ese tema sino con muchas otras cuestiones que no estaban dándole la importancia que tenían. Que le manifestó que no estaba bien todo lo que estaban haciendo desde su criterio, pero la organización de la empresa hace que el Directorio decida por mayoría de los miembros, y él era minoría..... Sin embargo dejarlo asentado en acta era la única herramienta pero igualmente existían irregularidades en las actas ya que no permitan que el dicente pudiera dejar planteada sus desacuerdos. Que muchas veces insistió en dejar cosas en acta respecto a estas cuestiones, pero no lo dejaban hacerlo.... Que cuando se reunieron ese día, ya tenían los dos descargos por escrito y allí el dicente tiene una sensación e interpretación de él, que el directorio ya tenía una decisión tomada de que estaban por suspender a S.P. o la tendencia era hacerle lugar al planteo efectuado por el jefe de área P.L.. Que en esa reunión ingresaron el Sr. P.L. y la Sra. S.P. por separado. Agrega que cree que primero entro el Sr. P.L. quien no dijo más de lo que estaba en el descargo que había escrito. Que luego ingreso la Sra. S.P. y reconoció el descargo que había hecho y que hizo frente a algo que le dijo algo particular el Sr. P. P.L.. Que la Sra. Panoninti se quiebra y estaba muy mal, se la veía mal realmente. Que le llamo la atención lo mal que esta S. P. estaba muy compungida.....Que la primera oficina es la de Lourdes A., la de P.L. estaba al frente,..... Consultado si para designar al Sr. P.L. en su puesto se le exigió capacidad específica o tenía que tener conocimientos sobre recursos humanos responde: Que se le hizo hacer un curso de en la Universidad de Belgrano, un diplomado en gestión gerencial en la pandemia, pero eso fue después de que ya estuviera en su cargo. Que el dicente solicito que también se lo haga hacer al Sr. L. G. que no entienda porque solo tenía que hacerlo una sola de las partes, si los jefes de área son 2. Consultado si conocesi la empresa tiene líneas específicas sobre capacitación en violencia de laboral y de género, a nivel laboral responde: Que no recuerda la fecha que fue luego de los descargos

o cuando, el dicente se preocupó por el tema y se ocupó y pidió que se hagan protocolos sobre estas temáticas de lo de género y relaciones laborales en general. Que dejó asentado que se tenía la necesidad de armar un protocolo. Que insistió en varias reuniones. Que lo dejó asentado en mail que envió al presidente del directorio con copia a los demás directores. Que si bien el dicente estuvo relativamente poco en el directorio, solo dos años, le llamo la atención que no hubiera nada al respecto ya que estos protocolos tienen que existir en las empresas....Con respecto al problema de la Sra. S.P. el dicente necesitaba que se desarrolle una investigación para evaluar qué fue lo sucedido, si fue violencia laboral, acoso, violencia de género y que el directorio decida, pero sus pretensiones no tuvieron cabida en el Directorio....Que el directorio le pidió a recursos humanos que enviara un mail semanal o quincenal con temas más relevantes. Que específicamente entre los Sres. P.L. y S.P. no recuerda haber recibido un mail con anterioridad. Que en un organigrama estaban el área de venta a cargo del Sr. L. G., el área de administración, a cargo del Sr. P.L. y recursos humanos y todos ellos estaban a la misma altura. Que el Sr. P.L. no supervisaba el actuar de recursos humanos. Que desconoce los motivos específicos por los cuales se disolvió el área de recursos humanos. Que en un principio esa área estaba a cargo de Valeria C. y luego ingreso F. V.. Que el departamento de recursos humanos comenzó a tomar más importancia para bien, como un área con más peso. Que Valeria hacía tareas duras, como se liquidación de sueldos, horas extras. Que el dicente se encargó de incentivar mucho para que empezara a trabajar en temas blandos, capacitación, clima laboral e incentivar al personal para que tenga vuelo. Que a partir del ingreso Florencia empezó a tener más peso dicha área. Que eso se lo dijeron otros empleados. Que hubo cambios grandes y se empezó a escuchar a la gente y tenían un lugar para ir a plantear sus problemas, a él le parecía muy positivo ese cambio que hubo con Recursos humanos. Que un día no recuerda la fecha en una reunión de directorio, el dicente se encontraba viendo los informes y se ponía al tanto de algunos temas y empezó a ver movimientos extraños. Que estaba de espaldas a la puerta pero sentía que entraba y salía gente y la reunión se demoraba. Que le llamo la atención que estaba solo en la sala de directorio. Que recuerda que era fin de mes pero no recuerda la fecha exacta. Que ingresan los tres directores juntos los hermanos A.y P.ya que el quinto, Sr. B. estaba ausente. Que en ese momento dijo que iban a tratar el tema de recursos humanos. Que el presidente dijo que estaban teniendo problemas y no estaban de acuerdo con el accionar de recursos humanos. Que habían manifestado a lo largo del tiempo que no estaban de acuerdo en el accionar de recursos humanos, que no llegaron a los objetivos que quería la empresa. Que esa reunión no era clara no puede decir que sentido, no estaban de acuerdo el porque nunca los entendió a que querían llegar. Que nunca fueron claros respecto a que no les gustaba del área. Que el dicente veía un área muy importante y trato de darle

independencia. Que consideraba a las integrantes de estas áreas a las personas muy humanas y sabían que escuchaban a la gente a todos los empleados. Que con cada área trataba de manejar a nivel macro pero no quería tomar ninguna decisión independiente para no tener recriminación por parte del directorio. Que ayudaba a que se pongan objetivos para desarrollar el área comercial. Que con la parte de administración no ha tenido tanto contacto. Que él no advirtió ningún déficit de recursos humanos. Que la reunión donde le comunican que no iba a continuar el área de recursos humanos plantea un panorama que no era correcto para el dicente. Que todos los directores presentes estaban alineados a que la parte de recursos humanos no continuara. Que el dicente pidió que se comuniquen al Sr. Jorge Barildi padre que estaba en Mina Clavero pero que no se pudo hablar porque había mala conexión y no se escucha mucho. Que el dicente manifestó se opone terminante porque le parece una falta de respeto y planteo que se no puede hacer eso de un día para el otro y menos cuando no se encontraba un director presente. Agrega que el Sr. B. no tenía una posición formada pero no podía opinar mucho pero había problemas de comunicación técnica del celular y como eran mayoría, de 3 contra 2 tomaron la decisión....Que ese hecho le produjo un primer quiebre en su desarrollo como director de la empresa. Que no se sintió bien ya que no lo escuchaban y sentía que no podía expresar sus argumentaciones. El dicente agrega que cuando se da la situación de los descargos de los involucrados, al tiempo S. P. pide la carpeta médica y el dicente solicita que se lo corra de su lugar físico de trabajo al Sr. P.L.y comience a hacer home office ya que podría hacerlo. Que pide eso hasta que se aclare el tema. Que se refiere que podría P.L. seguir con goce de sueldo hasta que aclare la situación y haga home office o virtualmente como medida que resguardo y que desde el directorio le dijeron que ellos como directores no podían hacer eso porque iban a estar tomando posición. Que el dicente lo veía como una buena alternativa hasta tanto se pudiera investigar y que tengan un resultado. Que en ese momento la Sra. S.P. no estaba y ya habían llegando telegramas o certificados. Que se puede probar eso mediante las constancias enviadas en correo electrónicos ya que en actas no hay nada....Que el se desvinculo del directorio el 03 de enero del año 2021 y lo dejan asentado en acta en el 05 de enero del cte. año, no se sentía comodo trabajando en dicha empresa. ...Que el abogado que estaba llevando la causa tenia contacto con el directorio. Que el dicente solicito en infinidad de situaciones tratar el tema para entender que estaba pasando y solucionarlo y buscarle un entendimiento y en todo momento la respuesta fue que hasta que ella no presente abogado no se puede avanzar pero el planteo que hacia el dicente era desde un lugar humano, saber como estaba, más que lo laboral. Agrega que no tenían punto de encuentro al respecto. Que la visión de la otra parte del Directorio era que los problemas entre el Sr. P.L. y la Sra. Panontieni eran meramente laboral. Que incluso le pidieron que firme una carta a documento pero se negó a firmarla

porque estaba de acuerdo con el contenido. Que también envió mails para dejar asentado eso ya que esa era su única herramienta de comunicación y dejar asentada las cosas. Que esto que dice fue con anterioridad a que la Sra. Panontoni regrese. Que no recuerda muy bien el contenido de la carta documento pero decía como algo que no reconocían nada de lo que estaba pasando. Que era contenido laboral y el dicente no las envió. Que allí desde el directorio le dijeron que estaba entorpeciendo los tiempos y que no estaba bien lo que estaba haciendo. Que le dieron que le iban a dar un poder al abogado y las iba a firmar el directamente en su lugar. Con respecto al regreso de la Sra. S.P.ni habrá sido abril o mayo que notifico su regreso. Que existía un proyector de afiliaciones que es un servicio complementario que se querían desarrollar en una de las sucursales. Que hablaron de poner una persona que desarrolle esa área porque tenía mucho potencial. Que cuando se entraron que iba a volver el dicente expreso que le parecía como buena oportunidad para desarrollar y que dependiera de L. G.. Que perdieron 3 a 2 en la votación ya que B. lo apoyo. Que al dicente le parecía buena opción porque podía ser independiente porque era una cuestión de ventas. Que le respondieron que no pueden invitar un puesto para la denunciante. Que allí deciden ponerla de asistente de sala que no recuerda en cual sucursal. Que asistente es un puesto esta en contacto con los deudos y fallecidos, a él no le parecía correcto. Que desconoce qué fue lo que ocurrió pero al poco tiempo de un segundo al otro recibe un mensaje por Whatsapp donde el presidente anuncia que se le va a dar el lugar de afiliación a S. P. en el Cerro..... a que si la contadora Mercaua recibe instrucciones y directivas por parte del directorio manifiesta; Que desconoce pero por su parte no. Que le bajan políticas respecto a horas extras. Que tiene una estructura de bastante personal y trabajan 24 horas. Que trabajaron con ella para disminuir la cantidad de horas extras.....Que le gustaría agregar que su renuncia estuvo motivada principalmente por esto. Que las actas no reflejaron lo que él quería reflejar.Que no le consta que haya habido un mal estar general con L.. Que no había nada que le haga suponer que el Sr. L. tuviera un trato poco amigable con sus subordinados pero si le llegaron rumores respecto a que L. no tenía todas las herramientas para llegar a sus empleados y en los modos de su accionar, dicho en una palabra que "no caía bien".

Concedida la palabra al Dr. Franco manifiesta (patrocinio del Sr. C.) “Que su cliente se presenta al estudio para manifestar que no estaba de acuerdo con firmar la constatación de la demanda y por consejo profesional le plantearon que no lo firmara por una cuestión de defensa procesal..... Finalmente solicita que se rechace la demanda con relación su cliente Sr. A. C. y que sea sin costas ya que personalmente no tuvo responsabilidad en los hechos que se le atribuyen o podría atribuirse en la demanda”

5. 5. 7) Sr. B. (h) (operación 24/08/2021): “cuando se relatan los hechos de la denuncia o demanda— el dicente era empleado y siempre tuvo muy buena relación con S. P., era muy atenta y respetuosa,

laboralmente siempre se desarrolló de manera excelente para él. Que todos los días le rendía caja de los servicios a la nombrada, la relación era cordial. Que tiene conocimiento que tenía desencuentros con el Sr. P.L. o que no se sentía bien por algún motivo o discusión que había tenido es todo lo que puede referir de ese momento. ...Que tenía conocimiento por parte de S. P. y comentarios generales de la empresa que no estaban conforme con el trato que el Sr. P.L. le brindaba a S. P....Que nunca lo vio pero agrega que el Sr. P.L. no es una persona fácil de tratar, pero no dimensiono que fuera algo para la magnitud que tiene el caso. Que L. es una persona difícil y más si estaba en un día conflictivo, no era fácil de tratar, era un comentario generalizado entre todos los empleados. Refiere que P.L. es una persona muy irónica a la hora de hablar y puedes no tomarte bien algo que podría decir. Consultado por SS si alguna otra personal hizo referencia a que el Sr. P.L. era una persona difícil manifiesta: Que en el ámbito laboral según los comentarios de todos tenía ese perfil de difícil. Que refiere que tenía porque a partir de la denuncia está mucho mejor, el mismo está cambiado....Que desde su punto de vista es un directorio poco presente de estar con los empleados y no se involucra. Que primero había una gerente y luego cuando se jubiló delegaron esas tareas en P.L. y L. G. y ellos se manejaban directamente con el directorio....Que posiblemente la última entrega de trajes que hicieron que puede haber coincidido con la carpeta médica de la nombrada por el accidente y no sabe si cuando se pasó revista de lo que necesitaba cada empleado ella estaba en la empresa. Que no sabía que había tenido un problema S. P. con eso, a él no le llegó ningún reclamo....no le consta que haya ninguna animosidad en contra de S. P. por parte del Directorio y tampoco el dicente lo permitiría si así fuera. Que no es intención del directorio hostigar a la nombrada por lo menos eso es lo que él cree y piensa. Que había dos opciones trasladarla a él o a ella y por una cuestión de funcionamiento y logística se la debió transferir a S. P. ya que la misma también tenía horas reducidas de trabajo y se debió redistribuir el trabajo que ella hacía cuando estuvo de licencia. Que consideraron que podía estar más tranquila en otra sucursal con reducción de jornada y sin tanta gente. Que cuando se tocó este tema en el Directorio y querían trasladarla a una sede como asistente de sala tanto el Sr. A. C. como él no estaban de acuerdo ya que les pareció muy diferente a lo que hacía durante tantos años su tarea era muy administrativa y ofrecerle ser asistente de sala con atención al cliente y los horarios rotativos, no les parecía adecuado. Que sin bien podía mantener el horario de la mañana S. P. hacía mucho años que trabaja en la empresa y las tareas que realizaban era muy diferentes a la asistente de sala. Que plantearon que ingrese al área de afiliación y se ofrece la sucursal Cerro de las Rosas que era la más cercana a su domicilio. Que no recuerda bien si se le ofrece ir a la calle Juan B. Justo primero y ella lo rechaza. Agrega que S. P. vivía en cercanía al CPC Colon y quizás la más cercana era la de Rafael Núñez”.

Concedida la palabra al Dr. Genesin manifiesta: Que hablando con su cliente hubo un cambio de paradigma con esta denuncia, que la violencia de género tomo más importancia pero en esa época un comentario de una empleada no era tomado con la magnitud pero todos se han sorprendido del cambio de actitud del denunciado.

DELIMITACIÓN DE LA MATERIA A RESOLVER

6) Que en esta instancia procesal, luego de analizar las postulaciones de las partes, marco legal que lo rige y el material probatorio obrante en el expediente, se debe determinar si la Sra. S. L. P., ha sufrido violencia de género modalidad labora tipo psicológica parte de los demandados: su jefe directo, Sr. P. P.L., y a las personas que conforman el

Directorio de la empresa para la cual trabaja EMPRESA J.C. S.A.C.I.F.e.I.: Sr.

M.A. (Presidente), Sra. M. L. A., Sra. Alejandra P., Sr. A. C. y Sr. J. B. -padre- (los últimos cuatro, integrantes del Directorio). Todos los denunciados con domicilio laboral en calle 27 de Abril Nro. 1028 de esta ciudad.

Así las cosas, si bien es cierto que puede inducirse al error de considerar a los demandados como una persona física (P.L.) y una persona jurídica (J.C. S.A.C.I.F.e.I.), lo cual se refuerza por la presentación realizada por B. (h) en nombre y representación del su progenitor: “No siendo su intención la de interferir, obstaculizar, ni modificar, cuestión alguna en la defensa que mantiene la Empresa y su directorio en el presente proceso impetrado por la Sra. S. P., lo motiva el hecho de poder conocer el avance de la causa y de toda medida dispuesta por este Juzgado que pueda afectar a título personal a J.B., ya que entiende que las creencias morales y personales no se expresan por mayoría como suele suceder en las decisiones de las personas jurídicas, sino que deben expresarse, inculcarse y defenderse personalmente, es por ello que en su nombre y representación dejo aclarado que mi padre, “mi mandante” se pone, a título personal, a disposición absoluta del proceso, y deja desde ya aclarado que nunca abaló ni abalaría una situación de violencia o menoscabo de una mejer, como la propia S. P. lo conoce y lo ha expresado en su demanda” (operación 16/10/2020); el polo pasivo de la demanda, está configurado por seis personas físicas, todas ellas miembros de la misa empresa y cinco de ellos, a su vez, del directorio al momento de los hechos.

Las posibilidades resolutivas de la suscripta, se enmarcan en el trámite, perspectiva y principios ya referidos (ver 2)

ANÁLISIS DE CADA DEMANDADO

7) Siendo los demandados personas físicas, debe valorarse el despliegue singularizado de cada uno de ellos en los hechos que los involucran, conforme su rol de jefe directo, Sr. P.L., o miembro del directorio, Sra. A., Sra. P., Sr. P., Sr. A. C. y Sr. B. (p). 7.1) Respecto del Sr. P.L.

7.1.1) La primera afirmación que hace en audiencia del Sr. P.L. es: "... no tiene problemas con nadie ni en su ámbito personal ni laboral" y cierra su audiencia con "tiene muy buena relación todos sus empleados... Que quiere destacar que trabaja como un equipo y todo juntos. Que la autoridad por su cargo pasa desapercibido... que tiene una buena imagen." (P.L. 5.5.2).

Tales afirmaciones quedan relativizada por los dichos de los codemandados y miembros del directorio: "Que ... le llegaron rumores respecto a que P.L. no tenía todas las herramientas para llegar a sus empleados y en los modos de su accionar, dicho en una palabra que "no caía bien". (A. C. 5.5.6). "... Que P.L. es una persona difícil y más si estaba en un día conflictivo, no era fácil de tratar, era un comentario generalizado entre todos los empleados. Refiere que P.L. es una persona muy irónica a la hora de hablar y podes no tomarte bien algo que podría decir..., incluso a él mismo le paso cuando era empleado, había cosas que deja pasar para no tener mayores conflictos con P.L.... que era en general agrega que era complicado con todos (refiriéndose a varones y mujeres).... Que el dicente tuvo problemas con P.L., también otros compañeros varones y otras mujeres también, incluso con el mismo Sr. L. G. P.L. es una persona difícil de tratar.... (Respecto de la confrontación de los otros empleados) creería que no, porque no querían tener mayores problemas. Que todos querían evitar problemas y decían mejor no le contesto y me quedo piola. Que le parece que es más por eso y aparte cuidar la fuente laboral (que no lo confrontarían). Que el dicente mismo no lo ha confrontado más de una vez por el hecho de generar algún problema mayor..." (B. h 5.5.7).

A más de los codemandados, hay otras apreciaciones en ese sentido por parte de los testigos del propio P.L. que indican las modalidades vinculares de éste y la contraponen con la de S.P.: "...que el Sr. P.L. tiene una forma de decir las cosas que no es del todo agradable..... Que desde el inicio le pareció una persona estructurada (por P.L.) pero cuando pasa a ser jefe se estructura mucho más y no puede fluir por un montón de cosas..... Que se dirigía de forma altanera o por lo menos al comienzo lo sentía así..... Que el trato de la Sra. S. P. con ella es excelente es amorosa. Que la nombrada hace 20 años trabaja con ella y siempre fue amorosa con todos. Que siempre ha sido muy correcta." (M. 5.2.2.1). "... la Sra. S.P. siempre trabajó de manera impecable una sola vez vio una situación ya que hubo una discusión muy fea dentro de la oficina del Sr. P.L. (entre S.P. y P.L.). Que fue a última hora y la dicente escucho que ambos levantaron la voz pero no entendió muy bien que pasaba. (Camisay 5.2.2.2)

Otras dos compañeras de trabajo, refieren de P.L.: “Es una persona muy irónica y muy soberbia. ... siempre se escuchaba de alguna de ellas alguna queja: por ejemplo que las molestaba para trabajar, que las perseguía, que las hostigaba. Las quejas eran de S.C., N.M., de S. P.. En ese momento ya no estaba pero también estaban Valeria y Florencia. Siempre eran mujeres.... El Sr. P.L. es un estratega, que nunca increpaba a nadie delante de otra persona y siempre hablaba bajo... Todo ese tipo de cosas, desagradables, que no tenía por qué decir. Era un empleado igual que nosotras, pero qué pasa, acá él tiene una relación muy estrecha con Mariú A. desde hace años. Entonces él se valía de esas cosas para implantar su autoridad que no le correspondía en ese momento.... que P. es una persona perversa, que el perverso se alimenta de la incomodidad del otro y hasta de la desgracia del otro, que ella no es psicóloga, pero que tiene esa percepción, que él generaba esos choques para sentirse bien él. La testigo recuerda una situación. Que cuando ella vuelve (de una carpeta por salud mental), el Sr. P. P.L., en vez de decirle hola, cómo estas, como te sentís, le dijo “te divertiste Nora en tus vacaciones”, cuando ella había pensado en comprarse una soga y ahorcarse. Ella en ese momento no tenía fuerzas para contestar... que para P.L. ninguna mujer servía para nada, ninguna mujer era eficiente, que lo sabe porque se lo contaban sus compañeras, que con las chicas de recursos humanos él vivía diciendo, delante de la testigo, “no sirven para nada”, “no hacen nada”, “viven tomando mate”, “no sé para qué están”. SS pregunta si especialmente sobre S.P. escuchó referencias de P.L., a lo que dijo que no, que ella no ha escuchado, que le han contado que a

S. P. le decía “no se para que estas vos”, “vos estas grande”, “vos haces todo mal”, “te tendrías que quedar en tu casa”. Que cuando había enfrentamientos entre ellos dos P.L. tenía la precaución de hablar muy bajito, que lo sabe porque cuando se generaba toda esta situación no se escuchaba nada, que en el momento de reunión en que estaban todas S. P. comentaba alguna situación y no se había escuchado nada.....” (D. O. 5.1.2.5). “Que espera no perjudicarse en su puesto laboral por brindar su testimonio”. Respecto de P.L., “...actualmente es cordial,.. Desde que está lo de la denuncia de S. P..... que P.L. mostró una foto de la dicente, de las redes, escritorio por escritorio. Una foto en la que la testigo en ese momento estaba de novia con un compañero de la empresa” (G. Sánchez 5.1.2.4). Con mayor rango de cobertura, se manifiesta desde su visión de RRHH respecto de las tres áreas de la empresa: “Que no puede afirmar si los problemas con ventas, administración o choferes, son producto de la personalidad o de la intención de P.L..” (C. 5.1.2.3.) Independientemente de los dichos de los testigo propuestos por la actora, que los propios codemandados y sus testimonios, reconozcan que el Sr. P.L. no gozaba de la mejor valoración en los espacios laborales por parte de sus compañeros de trabajo, exime a la suscripta

de mayores consideraciones a fin de dar por cierto tal contexto, lo cual no significa, por sí mismo que fuera autor de violencia de género tipo psicológica modalidad laboral respecto de la Sra. S.P..

7.1.2) Respecto de los avales para ser ascendido, si bien es cierto que un demandado miembro del directorio refiere: “se capacitó a los dos referentes de área. Sres. P.L.y L. G. en un curso de gerenciamiento, dictado por la Universidad de Belgrano, en el cual seguramente la cuestión de género fue abordada para mantener la armonía y buen trato laboral ya que forman parte de la cuestión humana y el buen clima laboral en la actualidad” (Sr. A.5.5.3), esto no es compartido por el propio demandado P.L.: “Que el Directorio lo nombro como jefe, supone por su trayectoria y capacidad. Que no tuvo que acreditar ningún antecedente o capacitación, que lo convocaron del directorio, y le ofrecieron ser el encargado del área de administración. Que su formación es el secundario completo y todo lo que ha aprendido fue en la empresa con el transcurrir de los años (P.L. 5.5.2). La falta de capacitación previa específica es corroborada por otro demandado miembro del directorio, quien preguntado si para designar al Sr. P.L. en su puesto se le exigió capacidad específica o tenía que tener conocimientos sobre recursos humanos: “... Que se le hizo hacer un curso de en la Universidad de Belgrano, un diplomado en gestión gerencial en la pandemia, pero eso fue después de que ya estuviera en su cargo. Que el dicente solicito que también se lo haga hacer al Sr. L. G. que no entienda porque solo tenía que hacerlo una sola de las partes, si los jefes de área son dos”. (A. C. 5.5.6). Refiere la testigo de P.L., las dificultades derivadas del perfil de base, que no fue morigerado por capacitación previa: “... Que desde el inicio le pareció una persona estructurada pero cuando pasa a ser jefe se estructura mucho más y no puede fluir por un montón de cosas” (M. 5.2.2.1)

El que los propios codemandados y su testigo reconozcan que el Sr. L., al momento de asumir la jefatura de su área, tenía a la experiencia en esa empresa como su más valioso, y único, capital, exime a la suscripta de mayores consideraciones a fin de dar por cierto que una persona difícil de tratar y estructurada, accede al ascenso sin una capacitación en gestión de equipo, profundizando su perfil previo, lo cual no significa, por sí mismo que fuera autor de violencia de género tipo psicológica modalidad laboral respecto de la Sra. P.

7.1.3) Según la demandada, Sra. A.: “...con S. P. y P. eran compañeros de trabajo tienen otro tipo de relación y ellas le comentaba de sus hijos y su familia y sus problemas.... Que la Sra. S. P. trabajó durante treinta años en la empresa” (Sra. A.5.5.5), según la demandada P.: “...P.L. como S.P. es gente que hace mucho tiempo que trabajan en la empresa y siempre han trabajado juntos por eso les llama mucho la atención lo sucedido” (P.5.5.4), con desempeño excelente por parte de S.P. refiere B. (h): “...Que en la parte de administración los nombrados tienen como treinta y dos años. Que L. G. tiene

veinte y todos lo que siguen están por debajo de los veinte años cuando se relatan los hechos de la denuncia o demanda el dicente era empleado y siempre tuvo muy buena relación con S. P., era muy atenta y respetuosa, laboralmente siempre se desarrolló de manera excelente para él” (B. h 5.5.7). Según el demandado Sr. P.L.: “Que cuando el dicente ingreso en el año 89 eran todos varones. Que luego comenzó a trabajar la Sra. S. C. de A. C. quien fue que recomendó que ingresara la Sra. S. P.” (P.L. 5.5.2).

El que los propios codemandados reconozcan que la Sra. S.P. y el Sr. P.L., eran los empleados más antiguos del sector, entraron prácticamente juntos con recorridos laborales simétricos, con un desempeño laboral excelente por parte de S.P., exime a la suscripta de mayores consideraciones a fin de dar por cierto la paridad de ambos en experiencia profesional en la empresa al momento de designar el jefe de área, lo cual no significa, por sí mismo que el Sr. P.L. fuera autor de violencia de género tipo psicológica modalidad laboral respecto de la Sra. S.P.

7.1.4) Del relato del Sr. P.L., al contestar demanda, extraemos *“Niego las supuestas actitudes persecutorias pero dentro de los límites permitidos por la ley laboral, - expresiones totalmente contradictorias- ejercidas por el dicente contra la actora. Va de suyo que si la misma padecía un deterioro mental que implicó una derivación y licencia psiquiátrica, puede inducirse un estado cuasi explosivo de la actora, por el cual cualquier actitud tomada por la patronal le resulta gravosa”*.

Refiere el Sr. L. G. cuando se le consulta su jerarquía respecto de P.L.: “Que si en el funcionamiento de la empresa, capaz que en los papeles, pero como jerarquía de empresa el único jefe de la empresa era él (por P.L.). Que en una oportunidad, hace tres o cuatro años, los llamaron una reunión a toda el área de administración y recursos humanos con el directorio y el Sr. P.L. estaba sentado la cabecera de la mesa..... estaban las Sras. M. L. A. y la Sra. A. P., el área de administración, recuerda el dicente que en esa oportunidad las directores presentes dijeron que el único jefe era el Sr P.L. y que este era la única persona que estaba en condiciones de ser jefe de la empresa y que se tenía que hacer todo lo que hacía o decía.” (L. G. 5.1.2.2). Otra testigo refiere: “Que la nombrada (por la Sra. A.) tenía una figura muy particular en la empresa ya que siempre reproducía lo que el Sr. P.L. manifestaba o viceversa, el Sr. P.L. reproducía lo que la Sra. A. decía, funcionaban como dupla” (V. R. 5.1.2.1).

El propio posicionamiento de P.L. al contestar demanda, respondiendo a título personal como si la acusación contra aquella lo involucrara y así confundiendo/ubicándose a él mismo con la patronal, es coherente a los dichos de los testigos. Esta confusión de roles/ indiscriminación “yo, no yo” (empleado/patronal) no significa, por sí mismo, que P.L. fuera autor de violencia de género tipo psicológica modalidad laboral respecto de la Sra. S.P.. 7.1.5) Al referir el demandado P.L. en

contestación de demanda *“Asimismo reitero solicitud de rechazo por resultar infundados los dichos de la actora en una acción que a todas luces resulta un perjuicio del suscrito y del ascenso jerárquico del mismo habiendo resultado par de la actora”*, no queda claro si se refiere al ascenso como jefe de área o su eventual expectativa a ser miembro del Directorio de J.C. S.A.C.I.F.e.I, atento lo referido en la denuncia *“J.B. me contó que P. (ddo. Ppal.) había entrado a su cuenta de Instagram y capturó algunas fotos de él en boliches, en fiestas, las imprimió y llevó al directorio para que se le diera una baja calificación, diciendo que no era apto para estar en el Directorio. Para entrar en el Directorio no hace falta ser accionista, sino tener el voto de los otros, entonces creo que P.*

hizo esto para sacarlo y entrar él, todos pensamos lo mismo. ...” (Denuncia operación 03/07/2020). Esto de las expectativas por los espacios de jerarquía en la empresa, se leen en otros pasajes:

“A. P. se reía y decía “me parece ‘S.’ que usted está celosa del puesto de P.” (Denuncia operación 03/07/2020) o que una compañera de trabajo se *“quería hacer la jefa”* (G. S. (5.1.2.4). Sea por lo sustentable del cargo actual o por su expectativa en lo sucesivo, es el propio demandado quien expone sus susceptibilidades a que su lugar en la empresa pueda ser incidido por las acciones o dichos de la Sra. S.P. Esta actitud alerta y despliegue organizado en torno a los eventuales competidores por los espacios a los que ocupa/aspira, se advierte en otros elementos arrimados a la causa: *“La testigo responde que sí, lo que fue a plantear (a RRHH) fue que no le pareció ético que él como jefe ingresara a su cuenta y mostrara su foto a sus compañeros de trabajo. Que no le pareció ético por el rol que desempeñaba el Sr. P.L. Preguntada por SS si puntualmente se enteró que el Sr. P.L. hiciera comentarios sobre esa relación con su compañero de trabajo y/o con qué connotaciones hizo esos comentarios: la persona implicada que en ese momento mi novio era J.B. (hijo) que era una persona que podía pasar al Directorio. Entonces la connotación del comentario era que yo salía con alguien porque “yo me quería hacer la jefa”* (G. Sánchez 5.1.2.4). De este modo, el hecho referido en la denuncia es corroborado por los implicados en el mismo sentido que la prueba informativa: *“Asimismo se estima que entrevistado podría haber desarrollado posicionamientos laborales vinculares desde una lógica de superioridad en respuesta a posibles vivencias ligadas a un sentir de inferioridad”* (Informe ET 5.4.1).

Es absolutamente imposible corroborar el pensamiento de una persona, lo que se interpreta son sus actos, de modo que la subjetividad atribuida a P.L., puede o no coincidir en un todo con las apreciaciones de los hechos. Ahora bien, las referencias de los codemandados, cruzadas con las de actora, testigos e informe del ET, dan por cierto el recelo laboral de deslegitimación que permea el Sr. P.L. para con S.P.. Todo lo cual no significa, por sí mismo que P.L. fuera autor de violencia de género tipo psicológica modalidad laboral respecto de la Sra. S.P..

7.1.6) De la lectura de los relatos de las partes, se advertiría un patrón de conducta del Sr. P.L. para quienes no serían funcionales a sus intenciones, socavando la estabilidad laboral. Tal percepción, de correr riesgo laboral cierto si no se es complaciente con el Sr. P.L. es vívidamente descrito “....Que llevarte mal con el Sr. P.L.podría tener

consecuencias y si el dicente iba al directorio no sabía que consecuencias podría traer, por eso nadie se animaba a decirle nada” (L. G. 5.1.2.2). “Que además P.L. quería entorpecedor el trabajo de la dicente, ya que no le permitía que la Sra. M. le pasara información necesaria para cumplir tareas asignadas. Que el Sr. P.L. de a poquito fue socavando hasta que hizo que quitaran las tareas, las aislaran y la despidieran posteriormente” (V. R. 5.1.2.1). En ese sentido, ya le habían prevenido: “Que antes de tener esa reunión hablo con el Sr. B. padre y le dijo que estaba muy mal y que le iba a decir todo al directorio y este le dijo, no lo hagas porque te van a echar a la mierda y así sucedió”. (V. R. 5.1.2.1).

Hay cierta similitud entre estas estrategias y las que la actora refiere se implementan a su respecto: desmerecer sus capacidades, quitar trabajo, exponerla como ineficiente y prescindible, afirmando que *“padecía un deterioro mental que implicó una derivación y licencia psiquiátrica, puede inducirse un estado cuasi explosivo de la actora”* (P.L. contestación de demanda), “Que el último episodio se desencadenó cuando el dicente le pidió a S. P. unas claves para generar pago de sueldos, que de muy mala forma la denunciante le respondió que como yo que lo sabía todo, también debería saber eso. Que eso fue al frente de sus compañeros. Que pidió las claves porque estaban cargadas en una sola PC y el dicente optó que estuvieran cargados esos datos en dos computados por la dudas la otra no funcionara” (P.L. 5.2.2), pedir las claves del trabajo de otro para él mismo, es un desplazamiento de las responsabilidades, tal como lo refiere la actora: “El último tiempo me fue sacando tareas, todas las tareas, le empezó a decir al Directorio que yo no era una persona confiable para estar ahí, me controlaba las llamadas del hijo” (S.P. denuncia 03/07/2020).

En ese iter, se produce una detonación de tensión por parte de la Sra. S.P. hacia el Sr. P.L., del mentado *“estado cuasi explosivo de la actora”* (P.L. contestación de demanda), falta de respeto consistente en contestarle de modo exaltado a su superior. Un miembro del directorio, consultado respecto de ese hecho puntual: “...si la actitud de la Sra. S.P. era activa o reactiva a un trato, responde: es obvio que fue reactiva. Que S. P. es una excelente persona y linda y que no genera conflicto por sí misma, tiene que haber pasado algo grave para que ella se pusiera tan mal. Que la conoce del ámbito laboral más allá de alguna reunión social. Que dentro de la empresa era agradable de buen humor, siempre bien dispuesta.” (B. h 5.5.7). Estas afirmaciones toman consistencia con las de otras voces del expediente, incluyendo la de otros codemandados, que refieren una diligencia extrema en su trabajo y un trato afable con

compañeros y superiores de la Sra. S.P. Todos menos el Sr. P.L., que le atribuye deterioro mental e inestabilidad emocional a la actora a partir de episodios familiares traumáticos.

Estos elementos que constan en la causa, no significan, por sí mismos, que P. L. fuera autor de violencia de género tipo psicológica modalidad laboral respecto de la Sra. S. P.

7.1.7) Repeliendo las afirmaciones de la actora el Sr. P.L. consigna “... *Va de suyo que si la misma padecía un deterioro mental que implicó una derivación y licencia psiquiátrica, puede inducirse un estado cuasi explosivo de la actora...*” (P.L. contestación de demanda). En la misiva que P. L. remite a RRHH, consigna en relación a la interrupción de S.P. en su contra: “*No le había dado confianza suficiente para que se dirigiera a mí de esa manera como si fuera mi esposo*” (prueba de la demandada Dr. C. 04/08/2020).

El Sr. P.L., indica la situación de salud de la Sra. S.P., como causa necesaria y excluyente de su licencia psiquiátrica y su estado de hipersensibilidad, que hace expansivo a su intimidad familiar, no se explica con claridad la certeza de P.L. respecto del trato conyugal de la actora.

A los fines de dar entidad a las afirmaciones del demandado, es de consignar que deterioro mental, como tal, no se encuentra tabulado en el CIE-10, de allí que no podamos determinar a ciencia cierta el tipo de sintomatología a la que alude P. L. Ahora bien, careciendo de conceptualización taxonómica médica, “deterioro mental” en el lenguaje común, convoca una serie de derivaciones vinculadas a posicionamientos no exentos de ciertas vivencias de descalificación. Un encuadre técnico médico, que surge de las constancias de la causa, no solo serían unívocas, en cuanto a la sintomatología de la Sra. S.P., sino que permitirían vincularlo al origen de tales síntomas, en especial por lo siguiente:

- a. se demanda por modalidades vinculares violentas de P.L. a la actora;
- b. el estado casi explosivo de la actora contra la patronal no ha sido referido por la patronal (el directorio) que tiene palabras de reconocimiento a su trayectoria técnica y personal. Sus compañeros se refieren a ella, incluso los testigos de los demandados, con respeto extremo a sus cualidades técnicas y morales, en especial la estabilidad de su carácter afable. Pretender generalizar la interrupción de S.P., como una modalidad utilizada en su ámbito privado conyugal, se intentó en la misiva que le remite a RRHH. Surge de la lectura atenta de todo el expediente, que el estado de saturación moral de la actora, involucra exclusiva y excluyentemente a P.L. (otro empleado).
- c. la secuencia presentada por el Sr. P.L., inestable de base y luego interrupción sería inexacta en cuanto al orden de aparición, atento que la interrupción de S.P. habría aparecido como reactiva al accionar del propio P.L. de acuerdo a un miembro del Directorio (B. h 5.5.7).

Sembrar una disfunción mental en la actora como estrategia procesal a fin de neutralizar una demanda, cuando un miembro del directorio afirma sin vacilar que la Sra. S. P. reaccionó frente a P. L., sembraría la hipótesis que las acciones y descalificaciones que la actora atribuye a P. L. en el ejercicio laboral, continuarían en el proceso judicial.

Estos elementos que constan en la causa, no significan, por sí mismos, que P.L. fuera autor de violencia de género tipo psicológica modalidad laboral respecto de la Sra. S.P. en el ejercicio de su rol de jefe de área y que continuara ejerciendo violencia psicológica en su contra en este proceso.

7.1.8) Como lo he referido, cada una de las circunstancias registradas en el expediente, las más contundentes aportada por los propios demandados, aisladamente no son suficientes para dar por cierto las afirmaciones de la actora en el sentido que el Sr. P.L. ejerció a su respecto violencia tipo psicológica modalidad laboral.

7.1.9) Ahora bien, haciendo una valoración en conjunto y perspectiva de las circunstancias arriba referidas (7.1.1 a 7.1.7), bajo la perspectiva y principios de aplicación (ver 2), las aisladas situaciones encajan entre sí con absoluta coherencia, generando un resultado cualitativo diferente a la de la sumatoria de cada una de ellas aisladamente.

En efecto, de una lectura integrada de las circunstancias que se presentan como comunicadas, podemos visualizar que un jefe intermedio, adquiere formalmente esa jerarquía sin mayores avales que su relación estrecha con el Directorio. Siendo una prerrogativa de la empleadora determinar los ascensos, la sola trayectoria, eficiencia y buen trato de la Sra. S. P. es la prueba palpable, sostenida y lacerante para P.L. que no era el más calificado (técnica y humanamente) de los dos, y que su designación carece de legitimidad en el equipo que debe coordinar. El trabajo es su justificación vital, de hecho, no tiene barreras yo/no yo con la empresa, razón por la cual debe borrar este estigma en la designación, que podría poner en riesgo este y otros eventuales ascensos. Para completar el crítico cuadro moral que inquieta a P.L., su competencia es femenina y, a su juicio, “está grande” (D.O.5.1.2.5). El carácter de P.L. es poco agraciado tanto con hombre como mujeres, “forma de trato era con todos los empleados.... Que le gustaba hacer sentir mal y exponer a la gente” (V. R. 5.1.2.1), pero hay especiales recursos de hostilidad que sólo utiliza con las mujeres “Que siempre existían problemas con las mujeres, todo era contra y de detrimento de ellas Que siempre buscaba la forma de denigrar a la mujer” (V. R. 5.1.2.1) al parecer “...*Que P.L. a la ironía la usaba con todas las mujeres, que no se la bancaba con los varones*”... (ver en extenso el rico testimonio de D.O.5.1.2.5), y en especial focalizado con la actora: “Que ya se venía escuchando la situación de control por parte del Sr. P.L. y se fue intensificando contra S. P... el Sr. P.L. siempre le decía que S. P. no le hacía caso....” (V. R. 5.1.2.1). El Sr. P.L. recurre a un

despliegue sistemático de desmerecimiento, descrédito, control excesivo, sustracción de tareas propias, horadando un camino unidireccional y sin retorno a la prescindibilidad laboral de S.P. La estrategia se precipita y llega a su punto culminante cuando S.P., saturada de toda saturación, reacciona levantando la voz y desafiándolo a ojos y oídos de sus compañeras de trabajo. A P.L. solo le faltaba que el Directorio hiciera su parte despidiendo a S.P. (en idénticas estrategias que luego utilizara con las técnicas de RRHH), para lo cual comienza a realizar su tarea de comentarios personales con los miembros del Directorio. No surge con claridad si primero va a buscar a su despacho a la Sra. A.(A.5.5.5) y luego en el pasillo con el Sr. C., lo cierto que este último le indica lo lógico: que haga un informe por escrito a RRHH. Sabiendo de antemano sus pocas chances en RRHH, en escueto correo P.L. dirige la queja al área, la cual solicita a S.P. el correspondiente descargo. La causa por la cual el Directorio asume el tema en su órbita, tiene lógica en razón que el P.L. sabe que allí es fuerte por su relación con una de las integrantes de la mayoría (ver 7.2.4), no obstante, lo cual, el antecedente en su haber (el correo a RRHH que A. C. le exige) no le permite borrar su rastro en el curso de la suerte laboral de S. P.

Que la Sra. S.P. exhibiera “núcleos emocionales preexistentes que podrían haber agudizado sus respuestas emocionales” (Informe ET, operación 04/11/2020, página 13), merece dos consideraciones, la primera que no es dable esperar un perfil homogéneo ni un estereotipo de damnificada (Piqué, María Luisa. Revictimización, acceso a la justicia y violencia institucional. Género y Justicia Penal. Ediciones Didot. Pág. 323. CABA. 2019) y en tal sentido, los núcleos emocionales preexistentes, no podrían ser argumentados a los fines de minimizar el despliegue estratégico y sistemático de hechos hostiles de P. L. en contra de la actora. La segunda consideración es que, advertidos los núcleos emocionales preexistentes como el propio demandado reconoce al contestar demanda, es su responsabilidad como jefe directo extremar los cuidados a fin de preservar la calidad laborativa de una persona valorada con excelentes conceptos por pares y directores. Contrariando la lógica promedio de quien coordina el equipo de trabajo, P.L. no omitió detalle alguno a fin de agobiarla y acorralarla en el lugar que al él le convenía: la de una exaltada.

Se esmera fuertemente el Sr. P.L. en atribuir la estrella de los acontecimientos a terceras personas (falta de respeto a S.P., decisiones al Directorio), pero lo cierto, real y concreto que emerge con claridad que es su estrategia. P.L. carece del respeto genuino de sus subordinados, a su lado trabaja una persona eficiente, de trayectoria impecable, que goza del respeto genuino del equipo de trabajo/superiores y, lo peor para P.L., se trata de una mujer que “esta grande” (D.O.5.1.2.5). Carece totalmente de autoridad moral en los empleados, pero en particular respecto de S. P.: “se conocen” y ella no le tiene miedo. Su personalidad no admite que una mujer la haga ver sus propias debilidades constitutivas en el cargo: “se

colige también que el entrevistado habría significado los posicionamientos de la Sra. S.P. a modo de interpelación a su núcleo narcisista; vivencias que habrían promovido el desarrollo de actitudes defensivas-reativas” (Informe ET pág. 6. 5.4.1), y como lógica no puede permitir la sobrevida laboral de las evidencias de sus carencias/limitaciones.

Es cierto que el Sr. P.L. ejerce generales actitudes disvaliosas para con todos los empleados de la empresa, aun así “no se la bancaba” (D.O.5.1.2.5) para ejercer todas sus estrategias contra los varones, de modo tal que presentan especiales matices lacerantes para con las mujeres, y recrudece virulentamente para con quien era el nítido espejo donde él y todas las personas de la empresa veían reflejadas con detalle absoluto sus propias carencias, limitaciones y deslegitimación: S. P.

Esta modalidad de vinculación en los espacios laborales, se ve proyectada en este espacio procesal, intentado crear la convicción en la suscripta de estar tramitando la demanda de una “deteriorada metal” (P.L. contestación de demanda). No necesita el Sr. P.L., recurrir en el proceso a una descalificación “estigmatizando a una mujer que lucha por sus derechos”[1],

haciendo una referencia no técnica al estado subjetivo de la actora. Incluso, si concurriera una padecimiento de S.P., no podría ser referido banalmente ya que el estado de salud mental de un ciudadano, merece un trato de mayor respeto, habida cuenta que consta en autos el diagnóstico que habilita a la carpeta médica de la Sra. S. P. Es elección del Sr. P.L. manifestarse de este modo (ver 7.2.12), no está obligado a hacerlo, con tal estrategia está utilizando este proceso para seguir causando malestar/daño psicológico, y así ha continuado desplegado en este ámbito procesal la histórica actitud utilizada como su jefe laboral: “acción o conducta, basada en el género, que cause daño o sufrimiento psicológico a la mujer en un ámbito público o privado” (art. 1 Belén do Pará), “conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, en el ámbito público o privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su, dignidad, integridad física, psicológica....” (art. 4 Ley 26.485); siendo que tales episodios P.L. se verifican en “los ámbitos de trabajo privados y que obstaculiza, estabilidad o permanencia en el mismo... incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (art. 6 inc c ley 26.485).

En esta accionar, P.L. ha desconocido el derecho de la Sr. S. P., sin agotar la nómina, a:

1. Una vida libre de violencia y de discriminaciones (art. 3 inc. a. ley 26.485)
2. La salud (art. 3 inc. b. ley 26.485)
3. Integridad física y psicológica (art. 3 inc. c. ley 26.485)
4. Que se respete su dignidad (art. 3 inc. d. ley 26.485)

De modo tal que le asiste razón a la Sra. S.P., la estrategia que aplicó P.L. a su respecto es violencia de género tipo psicológica modalidad laboral. Asimismo, agrega la suscripta (ver 2), despliega el Sr. P.L. violencia de género psicológica modalidad procesal (sin nomenciar en la ley vigente), ejerciendo una defensa técnica procesal innecesariamente descalificante vinculada a su diagnóstico de salud mental.

7.2) Respetto de los miembros del directorio

Despejada la situación atribuida al Sr. P.L., se pasa a valorar si las afirmaciones de la actora respecto de la responsabilidad que le cabe a los miembros del Directorio de la empresa (ver 6), por la actitud tomada en relación a la comunicación que hace la actora de los hechos denunciados contra P. L.

Como se ha analizado, los cinco miembros del Directorio asumen actitudes procesales diferentes (ver 3.3), tres de ellos, Sra. P., Sra. y Sr. A., participan con el mismo patrocinio, Dr. C. El Sr. A. C. con el patrocinio del Dr. Franco y el Sr. B. con el del Dr. G. Esta fragmentación de posturas no es exclusiva de la procesal, por el contrario, se replica al interior de la gestión empresarial, como se infiere de los relatos de los cinco directores. Asimismo, dan cuenta quienes comparten los espacios laborales, una convivencia de gestión que, al parecer, alcanzó ribetes poco amistosos: “cuando había gritos en el directorio y discusiones y todo ese tipo de cosas se enteraban todas porque había gritos, portazos, etc., que cuando había gritos se escuchaba” (D. O. 5.1.2.5). Por último, los tres miembros del directorio patrocinados por el Dr. C., comparten las testigos M. y C. con el Sr. P.L.

Esta carencia de homogeneidad procesal y de gestión, podría no resultar neutra en las resultados del proceso.

7.2.1) Es de esperar que, tratándose de una empresa de servicios fúnebres, las circunstancias en las cuales se prestan los servicios esté atravesado fuertemente por el dolor ajeno, condicionando negativamente el ambiente laboral.

7.2.2) Daría la idea que, a esta materia de trabajo, se le suma un plus: “ya de por si es una empresa fúnebre si a eso uno le suma mala calidad laboral, no es fácil de sostener” (V. R. 5.1.2.1), “que la empresa en la cual trabajan es fúnebre y el ámbito es bastante angustiante de por si... Que eso sería un factor externo a la empresa, pero lo que vivían internamente no se asemeja a tener que lidiar con los deudos, que era peor, ya que el clima laboral era horrible. Que desde el punto clima laboral y desde el sentir como empleado había mucha tensión e impotencia ya que no se podía cambiar la relación de trabajo, porque P.L. manejaba todo como a él le parecía y nadie podía decir nada..... Que el Sr. P.L. era muy incisivo, difícil de llevar eso era antes ya que al momento que se manifiesta la denuncia o un momento posterior el nombrado tiene un trato cordial y correcto, como si fuera otra persona ahora” (L. G. 5.1.2.2).

7.2.3) Esta percepción de ambiente laboral deprimido por el contexto laboral vinculado al Sr. P.L. y su relación con el directorio (ver 7.1.4), no es aislada y se relata con mayor o menor tranquilidad de espíritu en el expediente, conforme el riesgo laboral del testigo en cuestión: “hubo gente que debía dar testimonio y los llamaban al directorio y le decían “vos sabes lo que tenés que decir”, hay gente que es muy temerosa, hay madres de familia que no pueden perder el trabajo, la testigo cree que hay gente que debe tener miedo de perder el trabajo.” (D. O. 5.1.2.5). Así, quien ya se encuentra acogida al beneficio previsional, nos ilustra: “Toda la empresa sabía quién era P. P. L., ... que según le han comentado ahora está más calmado, cosa que a ella le hace ruido... que a una parte del directorio P.L. le conviene y a otra no, que gana la mayoría, que le conviene significa que P.L. está ahí trabajando, gestionando y hay gente que está conforme con su manera de ser y otros no. Que le convienen porque le tienen mucha confianza a él, que no hay otra persona que puedan poner reemplazando a P. P.L., que hay una parte del directorio que está de acuerdo y otra no. Todos saben quién es P. P.L. Pregunta SS si además de saber quién es P. P.L., el directorio tenía acabado conocimiento de lo que hacía P. P.L., a lo que la testigo dijo que si,... Preguntada Por SS por qué P.L. se sentía con esa atribución: la testigo dijo por la intimidad con M.A., que P.L. siempre se sintió jefe, desde que la testigo empezó a trabajar..... Que la testigo creía que a esa información P.L. se la rendía a M.A.....”(D. O. 5.1.2.5).

7.2.4) Sería factible que la vinculación entre el Jefe de Área, P.L., y un miembro del directorio fuera algo más estrecha que la meramente laboral, quien “tenía la costumbre de llegar a la oficina y sentarse en el escritorio de P.”. (D. O. 5.1.2.5), la misma directora “Que se instalaba en la oficina del Sr. P.L. y estaba todo el día con el nombrado” (V. R. 5.1.2.1). Nos referimos a la Sra. A. “SS pregunta si la testigo considera si entere P.L. y A. había alguna relación personal afectiva, a lo que la testigo dijo que una cosa es sospechar y otra saberlo, que ella no lo puede decir, que siendo muy sincera la testigo dice que cree que A. está enamorada de P.L. pero que él no de ella. Que a eso lo dice por ciertas actitudes, que A. estaba permanentemente persiguiéndolo a él, que P.L. iba a la cocina y ella iba atrás de él, que si P.L. iba al baño ella se quedaba esperando a que saliera, que para la testigo es una situación vergonzosa de persecución permanente. Que la testigo sabe porque se lo ha contado P.L., que él se fue con María A. juntos a Europa, que a veces la Sra. A. iba a la casa de P.L. a charlar con la mamá de él.(D. O. 5.1.2.5).

7.2.5) Surge de las constancias de autos, el apoyo del directorio por su bloque de mayoría al Sr. P.L., lo que estaría vinculado a aquella no identificación del límite y no ya trabajado con anterioridad (ver 7.1.4): “Que el directorio siempre tomo medidas a favor del Sr. P.L. para otorgarle más poder y más autonomía y ya no solo manejaba el área de administración sino también la de recursos humanos. Que todo dependía de su voluntad... Que el directorio avalaba y sostenía las conductas del Sr. P.L.....” (V. R. 5.1.2.1), en un episodio concreto: “él (por P.L.) luego de esa reunión envió un mail no recuerdo si a A. P. o a otro de los directivos manifestando que él no estaba de acuerdo con lo que se había convenido entre las áreas en esa reunión a lo cual después que esto ocurre, desde el Directorio se revirtió esa decisión” (C. 5.1.2.3). No es menor el peso simbólico de los hechos descritos por un testigo “hace tres o cuatro años, los llamaron una reunión a toda el área de administración y recursos humanos con el directorio y el Sr. P.L. estaba sentado la cabecera de la mesa... estaban las Sras. M. L. A. y la Sra. A. P., el área de administración, recuerda el dicente que en esa oportunidad las directoras presentes dijeron que el único jefe era el Sr P.L. y que este era la única persona que estaba en condiciones de ser jefe de la empresa y que se tenía que hacer todo lo que hacía o decía.” (L. G. 5.1.2.2), de este modo, y para que no queden dudas, las directoras ceden su lugar simbólico de poder a favor de P.L. (lo sientan en la cabecera), dándole una jerarquía fáctica que supera a la de sus pares y por sobre otras áreas (único jefe todos le deben obediencia).

Para más contexto, en un tiempo concomitante al episodio S.P., se disolvió el área de RRHH desvinculando de la empresa a las miembros del área, quienes vinculan tal situación a exponer al Sr. P.L.: “Que a V. C. y a la compareciente las despidieron dos días después que envió el correo al directorio comentando la situación entre P.L. y S.P.” (V. R. 5.1.2.1).

Los argumentos de la mayoría del Directorio, refieren: “Que las Lics. F. V. y C. estuvieron unos dos años y medio trabajando y desde el directorio les pusieron objetivos a dicha área, pero como no se cumplieron con dichos objetivos desde el directorio decidieron centralizar todo en el estudio de la contadora M. que también liquida los sueldos, o sea tercerizaron esa área a algo externo. Que se las indemnizó por un despido sin causa... les manifestaron (por las Lic. De RRHH) que no se sentían capacitadas para llevar a cabo algunas tareas sobre todo en el área administrativa...” (P.5.5.4). Esta afirmación de la mayoría del directorio, no es compartida por otro miembro del directorio: “Que desconoce los motivos específicos por los cuales se disolvió el área de recursos humanos...” (A. C. 5.5.6).

La determinación de disolver RRHH, carece de lógica incluso para la testigo común de P.L. y los tres directores de la mayoría: “Que actualmente la empresa no cuenta con un departamento de recursos humanos. Consultada por SS si puede advertir alguna relación entre la disolución del departamento de recursos humanos y la situación entre los Sres. P.L. y S.P., expresa: Que le sorprendió muchísimo la disolución del área porque para ella funcionaba bien Recursos Humanos, que allí *tenían alguien con quien hablar*, era algo positivo para ella. *Que ahora lo humano en la empresa no existe* y que solo se tratan con el Estudio M. pero se trabaja lo atinente a horas, vacaciones, sueldos, nada personal. Que a las chicas que estaban antes de Recursos Humanos *siempre que se las dejara hacer algo* tenía una buena gestión y que solo realizaban el informe al Directorio cuando las excedía la situación. Que como departamento en formación tenía sus falencias pero que si había algo que hacer se podría haber hecho para mejorar... Consultada por SS si conoce quien se encarga actualmente de la parte humana, refiere que nadie que *esa área no existe*. Agrega que si alguien tuviera un problema de clima laboral tendría que ir directo al directorio”. (M. 5.2.2.1 la cursiva me pertenece).

Lo cierto es que el despido de ambas licenciadas del área de RRHH fue incausado, lo cual sería incompatible con no cumplir los objetivos del área, a más de lo cual, se puede enlazar lo de “... que no se sentían capacitadas para llevar a cabo algunas tareas sobre todo en el área administrativa...” con lo de “... hacer tareas para las cuales no me contrataron...” (Valerla Robirosa 5.1.2.1) y que a más, se las exigía intempestivamente el Sr. P.L. por inasistencia de M.

7.2.6) Lo que no puede omitir señalarse es que quienes ahora participaron en el proceso como testigos, vinculan sistemáticamente la inestabilidad en la permanencia en la empresa con el hablar o accionar en “no favor de P.L.”, lo que proyectan a la situación laboral previa a la demanda que aquí se ventila. Es palpable la necesidad de “cuidar la fuente laboral” tratándose incluso de quién, es hoy, un miembro del directorio:

1. “Que antes de tener esa reunión hablo con el Sr. B. padre y le dijo que estaba muy mal y que le iba a decir todo al directorio y este le dijo, no lo hagas porque te van a echar a la mierda y así sucedió.... Que denunciarlo al Sr. P.L. era un problema”. (V. R. 5.1.2.1).
2. “Que espera no perjudicarse en su puesto laboral por brindar su testimonio (Gallego Sánchez 5.1.2.4);
3. “Que el dicente mismo no lo ha confrontado más de una vez por el hecho degenerar algún problema mayor.....” (B. h 5.5.7);
4. “.....Que llevarte mal con el Sr. P.L. podría tener consecuencias y si el dicente iba al directorio no sabía que consecuencias podría traer, por eso nadie se animaba a decirle nada” (L. G. 5.1.2.2);

5. Se enteró que tenía que ser testigo porque la Sra. A. “le pregunto "che nena" tenes que ir a declarar y la dicente le dijo que no, entonces la nombrada la respondió que se fijara bien” (Camisay 5.2.2.2)
6. Una de las testigos, realiza un pormenorizado relato de los lenguajes gestuales acaecidos entre P.L. y S.P., el día de la disrupción de esta última. Pese a los esfuerzos adaptativos en readecuar la descripción de los eventos a la escenografía, el croquis que dibuja desmerece en todo lo que afirma. (C. 5.2.2.3). Se pregunta la suscripta si es “madre de familia que no pueden perder el trabajo”

7.2.7) Las responsables de la disuelta área de RRHH, dan cuenta del acabado conocimiento del Directorio respecto de los hechos denunciados como del malestar de las compañeras de S.P., atribuyéndoles los miembros del directorio diferentes entidades. Para algunos son celos, para otros son nimiedades: “Describe que el Sr. M.A., la Sra. P. y la Sra. M.A., miembros del directorio habrían desestimado y/o minimizado la dificultad expuesta por la Sra. S.P., alineándose al decir del Sr. P.L. Como así también refieren que habrían significado el conflicto descrito como manifestación de rivalidad laboral” (Informe ET 5.4.1). Para otro miembro del actual directorio no revestía tanta gravedad (B. h), teniendo presente que al momento de los hechos este director se desempeñaba como empleado, siendo el demandado B. p.

Una testigo de los demandados nos da cuenta que: “... cuando empezaron a tener roces entre ellos que les impedía llevar adelante sus tareas diarias, porque era algo muy notorio, recursos humanos les pidió a las empleadas de administración que elevaran una nota plasmando la situación que estaban viviendo y se expresaran como se estaban relacionando con los Sres.

P.L. y S. P....” (M. 5.2.2.1), lo cual refuerza los dichos de una testigo de la actora: “Que muchas mujeres se callaban porque necesitaban trabajar, pero era en un ámbito de mucha presión, sumisión, las mujeres lloraban. Que el Sr. J.B. padre le pidió que intervenga en relación a la Sra. S.P. y eso dio pie para que todas las mujeres pudieran hablar, es como que algo se destapo.... cada una de las empleadas que trabajaban en administración presentaron un escrito y esa información quedo asentada por escrito de cómo se sentían en este grupo. Que allí le avisaron al Sr. A. C. que no era cuestión personal y que iba a un poco más allá porque toda el área de administración estaba con esta sensación y lo mismo pasaba con E... Agrega que luego de la denuncia de la Sra. S.P. se destapó la violencia. Que la empleadas que presentaron sus escritos a manos respecto como se sentían con el Sr. P.L. fueron N.M., M.C., S.C., S.P. y E. G..... Agrega que una vez a la semana la dicente y su compañera redactaban un informe en relación al personal y lo envía por mail al directorio con copia a cada uno de sus integrantes. Que era necesario enviar informes para que supieran que pasaba en la empresa respecto al personal. La dicente refiere que siempre se vivió una situación de violencia que ni bien ella ingresó el Sr. P.L. ya ejercía su poder y las

personas que no sometían a esa situación tenían problemas. Que las cinco empleadas de administración escribieron lo que se vivía con el Sr. P.L. y los directores lo sabían y tenían esa información en su poder, no sabe dónde estarán esos papeles. ... Insiste que estaban al tanto de todo lo se vivía con el Sr. P.L. Que toda esa información quedó en el área de recursos humanos y cuando se fue le dijo al Sr A. C. que toda la información estaba allí escrita de puño y letra de la involucradas.... Que la dicente tampoco se pensó que esta situación se fuera agravando cada vez más pero cada día fue peor” (V. R. 5.1.2.1). De la información de las testigos de ambas partes, se advierte la imposibilidad que el directorio ignorara los hechos acaecidos, y el estado de ánimo subsiguiente al interior de la oficina de administración, a cargo de P.L. Es factible que un posicionamiento personal de algunos de los miembros del directorio, respecto de lo que se debía esperar de las mujeres y cómo disciplinarlas, motivara cierta incredulidad/inacción sobre el particular: “Que en una oportunidad la Sra. P. le manifestó que una compañera no tenía que usar más pollera y tenía que usar pantalón. Que siempre existían problemas con las mujeres, todo era contra y de detrimento de ellas.... Que los directores les referían (*a la testigo*) que trabajar con mujeres era más difícil porque generaban problemas y "eran puteras" palabras textuales de la Sra. M., siempre lo sostenía una de las mujeres del directorio la Sra. M. L. A... La Sra. A. dice algo como que las gallinas estaban fuera del lugar y que merecían unos cuantos palos y que cuando el gato no están los ratones están de joda..... Que anteriormente habían despedido a la Sra. Nora D. O. porque era putera, según los dichos de parte del directorio. Que la referencia eran que las mujeres eran quilomberas y siempre tenían problemas a diferencia de los hombres” (V. R. 5.1.2.1). Un elemento objetivo, y por lo tanto carente de todo tipo de suspicacias, es que pese a que la Sra. S.P. se trasladaba entre las sucursales transportando dinero, se movilizaba por medios de transporte públicos “...Que desconoce si la Sra. S. P. pidió autorización para manejar un auto pero si conoce que solo estaban autorizaron a los varones....” (V. R. 5.1.2.1).

Se advierte, así, un posicionamiento diferente sobre el trato y habilidades de las empleadas respecto de los empleados para el directorio.

7.2.8) Afirma el presidente del directorio “..... Que la forma de trato de P.L. hacia los empleados nunca fue materia de cuestionamiento en alguna reunión de directorio ya que nunca recibieron ninguna denuncia o queja alguno de los empleados por algún problema con el nombrado ni con hombres ni con mujeres.... Que en el seno del directorio no hubo discrepancias, se manejan por mayorías.....” (Sr. A.5.5.3). A esta apreciación se contraponen la de su par: “... nadie le da daba respuesta a sus preguntas. Que intento comunicarse con los demás miembros de directorio para reunirse, pero no pude porque no le respondían. Que de un día al otro le aparece que tenía que firmar esa contestación de demanda porque

había que cumplir con un plazo. Que pudo leerla rápido pero el dicente planteo que no estaba de acuerdo con el procedimiento, forma y modo y manifestó que no estaba de acuerdo y que no la iba a firmar..... Sin embargo, dejarlo asentado en acta era la única herramienta, pero igualmente existían irregularidades en las actas ya que no permitan que el dicente pudiera dejar planteada sus desacuerdos... *Que no se sintió bien ya que no lo escuchaban* y sentía que no podía expresar sus argumentaciones.... Que se refiere que podría P.L. seguir con goce de sueldo hasta que aclare la situación y haga home office o virtualmente como medida que resguardo y que desde el directorio le dijeron *que ellos como directores no podían hacer eso porque iban a estar tomando posición*. Que el dicente lo veía como una buena alternativa hasta tanto se pudiera investigar y que tengan un resultado. Que en ese momento la Sra. S.P. no estaba y ya habían llegado telegramas o certificados. Que se puede probar eso mediante las constancias enviadas en correo electrónicos ya que en actas no hay nada... Que él se desvinculo del directorio el 03 de enero del año 2021... Que incluso le pidieron que firme una carta a documento, pero se negó a firmarla porque no estaba de acuerdo con el contenido. Que también envió mails para dejar asentado eso ya que esa era su única herramienta de comunicación y dejar asentada las cosas. Que esto que dice fue con anterioridad a que la Sra. S. P. regrese. Que no recuerda muy bien el contenido de la carta documento; pero decía como algo que no reconocían nada de lo que estaba pasando. Que era contenido laboral y el dicente no las envió. Que allí desde el directorio le dijeron que estaba entorpeciendo los tiempos y que no estaba bien lo que estaba haciendo. Que le dieron que le iban a dar un poder al abogado y las iba a firmar el directamente en su lugar...” (A. C. 5.5.6)

La voz del codemandado C., es coherente con la de quien se encontró a cargo del área de RRHH: *“Que no se podían comunicar* y resultaba imposible crear un ambiente laboral ameno, había momentos espantosos... Que ya no podía ni conversar entre los empleados, que los Sres. P.L. y P. se reunían y cuchichaban y como empleado te daba la sensación que te estaban espiando. Agrega que es impresionante la sensación de persecución que te va generando. Que los miembros del directorio llego un momento que entraban y no las saludaban ni siquiera. y que ya no daba para más” (V. R. 5.1.2.1) En la valoración técnica de A., se informa “Ligado a ello vincula la denuncia a posibles vivencias de rivalidad de la Sra. S.P. respecto del ascenso otorgado al Sr. P.L., y menciona que la misma habría desconocido su autoridad. Agrega también que la denunciante no se habría ajustado a las solicitudes del Sr. P.L., motivo por el cual este último habría solicitado su sanción. Refiere también que habría hablado con otros empleados quienes le habrían referido literalmente que el Sr. P.L. es respetuoso, educado y correcto y que no habrían tenido dificultad con el mismo”. (Informe ET 5.4.1) Parece que las testigos de los demandados (ver 5.2.21; 5.2.2.2 y 5.2.2.3), cuando menos no son tan enfáticas como la directora A.

respecto de la carencia de dificultades en el trato laboral con P.L., y otros testigos decididamente la contradicen, invocando incluso, prueba documental obrante en los legajos de las empleadas (manifestaciones por escrito). En función de estas referencias, visualiza la suscripta lo que sería una falla comunicacional en el directorio, que se proyecta intra y extra órgano, vinculado directamente a la performance del Sr. P.L. Hacia el interior, el bloque mayoritario toma determinaciones de alto impacto sin la participación de uno de sus miembros, omite deliberadamente consignar las disidencias en las actas y/o dar explicaciones de las decisiones adoptadas por la mayoría. Hacia el exterior no toma nota del estado de ánimo de sus empleados. Estos extremos, que surgen de los demandados y sus propios testigos, nos pueden dar un parámetro de las dificultades que había atravesado la Sra. S.P., si un miembro del directorio *no se sintió bien ya que no lo escuchaban*, nos preguntamos cómo escuchó la mayoría del directorio la voz de la actora y como se sintió la misma como consecuencia de ello. El bloque mayoritario del directorio no quiso escuchar lo que sería perfectamente audible para un receptor promedio, en vez de asumir el mensaje, pretendieron matar al mensajero.

7.2.9) A los puntos consignados en 7.2.7, que son descriptos por los testigo y refieren situaciones cuando menos de corte hostil, pueden, sumarse otros no objetados por la parte demandada, que podrían ser indicadores, más allá de una posicionamiento respecto de las mujeres en general, de un despliegue disciplinario respecto de la Sra. S.P., tal el caso de: carencia de teléfono corporativo, demora en la entrega del uniforme, la única en toda la empresa con demora en percibir el APT, inasistencia injustificada a la primera audiencia de control en el Ministerio; todas situaciones que en aislado no indican relevancia alguna, pero en coherencia, desplegadas en un escaso lapso temporal y en contexto de reintegro laboral de la Sra. S.P. tras su carpeta médica (que se siguió al episodio disruptivo con el Sr. P.L.), se configurarían, cuando menos, sospechosos de hostigamiento.

7.2.10) Ahora, llegamos a las circunstancias de la reincorporación laboral.

Adjunta el bloque de mayoría de Directorio como prueba, CD 048745958 del 17/07/2020 (operación 24/07/2020), por la que ratifican Carta Documentos de fecha 01/06/2020 y 17/06/2020, en la cual refieren: “Negamos, rechazamos que el cambio de sucursal, horario y tareas sea abusiva, injurianta y revictimizante, el mismo responde a las posibilidades de reubicación laboral que Ud. solicitó según la prescripción de su médica tratante. ...niega ejecución abusiva del ius variandis, siendo la reubicación otorgada en clara conformidad por el art. 212 de la LCT La *única* posibilidad de reubicación para cumplir tareas de filiación de planes que comercializa la empresa, pudiendo optar por prestar labores en la sucursal Cerro de las Rosas o en del Juan B. Justo a su elección, bajo dependencia directa y supervisión, con carácter excepcional, del Sr. L. G., en el horario de 08:00 a 13:00 horas, de lunes a

viernes, debiendo presentarse en la sucursal que Ud. escoja al día siguiente de recibir la presente notificación...”. En audiencia como patrocinio de la Sra. y Sr. B. y Sra. P., el Dr. Casto, refiere “Que se le ofreció un lugar en la sucursal de Juan B. Justo que era el lugar más cercano a su domicilio pero la denunciante no lo acepto. Que luego se le ofreció trabajar en la sucursal del Cerro de las Rosas. Que no podían operativamente sacarlo al Sr. P.L. de la sucursal de 27 de abril. Que siempre se le continuó pagando el salario como respondía. Consultado por SS respecto a que si recuerdan si la notificaron del cambio de lugar fue con antelación a la reincorporación, manifiesta: Que una vez que recibieron las indicaciones analizaron que lugar podían ubicarla ya que la denunciante y el Sr. P.L. no podía estar en el mismo edificio. Que primero le ofrecieron trabajar en la sucursal de Juan B. Justo, pero la rechazo por telegrama. Que luego se presentó a trabajar un día lunes en calle 27 de abril. *Que ese día le dicen que se vaya porque todavía estaban buscando donde ubicarla* y había una restricción con el Sr. P.L. Que luego se ofrece el puesto de trabajo en la sucursal del Cerro pero que no recuerda cuando enviaron la notificación con que debía presentarse en el cerro (Dr. C. 5.5.5). “..... Que estructuralmente no hay lugar ya que las tareas y puestos fueron redistribuidos y las oficinas están ocupadas por otras personas...” (Sra. A.5.5.5)

De la suma de la CD, más las afirmaciones del Dr. C. (abogado de la mayoría del directorio) con más lo referido por la Sra. A., daría la idea que las decisiones empresariales que rodearon la reincorporación de S.P., fueron absolutamente acépticas, sin “*tomar posición*”. Ahora bien, vamos a cotejar tales afirmaciones con otras constancias de la causa extraída de los propios demandados, así los dos miembros de la minoría del directorio (A. C. y B. h): “Con respecto al regreso de la Sra. S.P. ni habrá sido abril o mayo que notifico su regreso. Que existía un proyector de afiliaciones que es un servicio complementario que se querían desarrollar en una de las sucursales. Que hablaron de poner una persona que desarrolle esa área porque tenía mucho potencial. Que cuando se entraron que iba a volver el dicente expreso que le parecía como buena oportunidad para desarrollar y que dependiera de L. G. Que perdieron 3 a 2 en la votación ya que B. lo apoyo. Que al dicente le parecía buena opción porque podía ser independiente porque era una cuestión de ventas. Que le respondieron que no pueden inventar un puesto para la denunciante. Que allí deciden ponerla de asistente de sala que no recuerda en cual sucursal. Que asistente es un puesto está en contacto con los deudos y fallecidos, a él no le parecía correcto..... al poco tiempo de un segundo al otro recibe un mensaje por Whatsapp donde el presidente anuncia que se le va a dar el lugar de afiliación a S. en el Cerro..... (A. C. 5.5.6). Otro codemandado afirma: “que S. P. vivía en cercanía el CPC Colon y quizás la más cercana era la de Rafael Núñez” (B. h 5.5.7)

A su vez, conforme se certifica en la causa, la instructora se comunica con el presidente del directorio (Sr. A.) “quien informo que el Sr. P.L. continua trabajando en Sede de calle 27 de abril. Que el día viernes pasado le enviaron a la Sra. S. P. una *propuesta más acorde a sus peticiones* para que se incorpore a sus tareas laborales. Refiere que *ofrecieron que su puesto sea en afiliaciones, la cual es una tarea administrativa, en la Sede de Rafael Núñez o Juan B Justo. Que todavía no han recibido respuesta de dicha propuesta*” (operación 21/07/2020). Todos los miembros del directorio, incluso la contadora M. (ver 5.3.2.3) estaban al tanto de la fecha de culminación de la licencia.

De este repaso, el relato de la determinación empresarial aséptica al relocalizar a la Sra. S.P. que su nuevo puesto sería en Juan B. Justo, se derrumba. Esta magistrada no va a analizar si el ejercicio del ius variandi de la empresa se realiza dentro de los márgenes establecidos por el art. 212 LCT, eso será, eventualmente, materia de un juez laboral. Lo que queda absolutamente acreditado, por los dichos y documental aportada por los demandados, específicamente del bloque mayoritario del directorio de la empresa, que existiendo la posibilidad de relocalizar a la Sra. S.P. en un puesto laboral bajo la supervisión de L. G., en horarios matutinos y reducidos, en una tarea que está al nivel de sus capacidades, cercano a su domicilio, sin contacto con los deudos y cadáver, estaba disponible desde antes de agotarse su licencia. La negativa a tal posibilidad se impuso por la mayoría de tres (A., A. y P.) contra dos (A. C. y B. p).

Bajo argumento de dar cumplimiento a los pedidos de la empleada, se designa el puesto laboral en condiciones degradadas, lejanas e incómodas. La Sra. S.P. rechaza el nuevo puesto laboral, y el nivel de desmerecimiento a su persona llega a tal nivel, que se ve en la necesidad de concurrir a su original puesto laboral, de dónde le indican *que se vaya porque todavía estaban buscando donde ubicarla*. Tras la interposición de la demanda (14/07/2020), se modifican las posturas del bloque mayoritario y se habilita al nuevo puesto laboral (CD del 17/07/2020) que es el que ya había sido propuso sin éxito con anterioridad, la minoría del directorio (C. con el apoyo de B.). La CD 048745958 hace mención de una única posibilidad laboral, siendo que presentan dos posibilidades, la que ya le habían hecho a Juan B. Justo (que S.P. rechaza por CD) y la de Núñez, que había propuesto C. apoyado por B. h y desestimada por el bloque mayoritario del directorio (P., A.y A.). Este razonamiento es avalado por el propio presidente del directorio Sr. B., quien indica de una nueva *propuesta más acorde a sus peticiones...Que todavía no han recibido respuesta de dicha propuesta*.

Así:

a. la designación de su nuevo puesto laboral en Juan B. Justo con las características arriba descriptas;

- b. hacer concurrir a su antiguo puesto laboral, dónde se podría encontrar con P.L., para no incurrir en causal de despido, dónde se le informa que debe regresar a su casa por carecer de puesto laboral y
- c. dilatar la indicación del nuevo puesto laboral en Núñez hasta la CD 17/07/2020, remitida luego de interpuesta la demanda que hoy resolvemos; fue una opción, evitable por cierto, del directorio. Bajo ningún concepto “la única posibilidad”, de allí, que la alegada neutralidad del directorio que no quería tomar parte, queda expuesta como lo que es, una alineación con P.L.

La secuencia concentrada de acciones respecto de la misma persona, luego de ocurrida la primera alerta que derivó en la carpeta médica, cuando menos debió ser prevista a fin de ser evitadas. No se adoptaron medidas para neutralizar las consecuencias negativas de las desprolijidades administrativas (no comunicarle nuevo puesto laboral en Núñez previo al fenecimiento de su licencia), resorte exclusivo y excluyente de la empleadora. Es más, manejando con antelación al retorno laboral la posibilidad de su reintegro en un puesto laboral funcional a un proyecto empresarial, compatibilizando los intereses, optaron por hacerle transitar un innecesario recorrido generando malestar, zozobra y angustia con tal incertidumbre sobre su suerte laboral.

No se alcanza a visualizar la mejora en la producción de servicios de la Empresa C. S.A.C.I.F. e I. derivados de tales despliegues, ni se acredita que tal despliegue se encontrara justificado por una específica/impostergable necesidad empresarial, lo cual corresponde atento la carga dinámica de la prueba (ver 2), en síntesis: los miembros del directorio no dieron argumentos suficientes para desvirtuar la hipótesis que no fueron cuestiones azarosas, queda claro que lo hicieron a sabiendas y con la determinación de disciplinarla, atento a carecer de elementos previos para un despido con causa. Respecto de los móviles por los cuales el directorio expone los intereses de la empresa, podrían estar asociados a lo desarrollado en los puntos 7.1.4, 7.2.3, 7.2.4 y/o 7.2.5, lo cierto es que no esgrimieron motivos válidos para excluir los móviles que le asigna la actora.

7.2.11) Luego de hacer un recorrido retrospectivo de los eventos referidos por la actora, respecto de L. y el directorio, valoramos la prospectiva de la empresa en torno a la gestión de RRHH.

A partir que una de sus empleadas más respetadas por los pares, le plantea al directorio una dificultad con otro empleado (jefe directo), se desencadenan una serie de eventos al interior de la empresa, tales como: a. carpeta médica de la empleada en cuestión; b. registro de malestar de las empleadas de administración compañeras de aquella; c. disolución del área de RRHH; d. previo a interposición de la demanda, el distanciamiento de B. p, miembro del directorio; e. luego de interpuesta la demanda, el distanciamiento de C., miembro del directorio; ello sin pretender agotar los episodios que marcan la

nueva normalidad de C. S.A.C.I.F. e I. A partir de a, b, y c, el directorio terceriza el área de RRHH en el estudio M. (P.5.5.4).

Refiere la contadora Mercau: "...Que la dicente presta un servicio tercerizado y su función es liquidar sueldos y hacerse cargo del área recursos humanos.....Que la dicente se mantiene comunicada con los empleados por grupos de Whatsapp, donde cada uno puede plantear allí sus inquietudes.... cuando la dicente estuvo en la empresa siempre vio un clima ameno y un trato de cordial ... Que sabía que la denunciante iba a reintegrarse porque como encargada de recursos humanos estaba al tanto cuando se vencía la licencia.....Consultado por SS porque nadie le informo a la Sra. S. P. a que sucursal y puesto de trabajo le correspondía reincorporarse manifiesta: Que tiene entendido que la nombrada lo sabía. Que tiene postgrado en impuestos y que se ha dedicado a la parte netamente laboral y ha tenido diferentes clientes a los cuales le ha gestionado el área de recursos humanos pero que no tiene un curso específico al respecto....Consultado por SS si hablo con el Sr. P.L. respecto al problema expresa: Que siempre le pregunto al nombrado como tenia organizado el sector y allí el nombrado le comenta que la Sra. S.P. estaba con carpeta médica y como se había acomodado dicha área por eso, pero no le expreso ningún conflicto.Consultada por SS si luego que la Sra. S. P. fuera reubicada, si volvió a hablar de la nombrada con el Sr. P.L. o recibió alguna directiva para hablar con el personal de esta situación, a lo que expresa que no hablo con nadie de eso". (M.5.3.2.3).

A estas manifestaciones de interés y predisposición por parte de la contadora M.con las temáticas de RRHH, las cotejamos con en las vivencias de las empleadas, que se resume en la lacónica frase de la testigo propuesta por el demandado P.L.: "Que nunca se presentó ni por ningún medio"...(Camisay 5.2.2.2) y de la testigo de P.L., P., A. y A. " *Que ahora lo humano en la empresa no existe* y que solo se tratan con el Estudio M. pero se trabaja lo atinente a horas, vacaciones, sueldos, nada personal (M. 5.2.2.1). En palabras del demandado P.L., "Consultada por SS respecto a quien se encarga de llevar a cabo las cuestiones de bienestar del personal, manifiesta: Que no hay nadie designado en esa tarea actualmente" (P.L. 5.5.2) Considero que las testigos de los demandados y el propio demandado, hablan con suficiente claridad respecto de la performance de la contadora Mercau, que puede o no estar vinculadas a las líneas de trabajo consensuadas con el directorio, pero que al menos dan cuenta que, tanto para este como para aquella, clima laboral no es un tema de agenda.

Lo referido en este punto no es un dato baladí, en función que da cuenta de la falta de intervención específica del área de RRHH respecto del área humana en general y de S.P. en especial; el desinterés empresarial en la materia calidad laborativa y la falta absoluta de estrategias a fin de revertir las modalidades de gestión/vinculares de P.L. que detonaron a S.P., las cuales, daría la impresión, se

encuentran aletargadas en el Sr. P.L. (ver 7.2.12). Es de señalar, que, tales parámetros relacionales que estructuran la dinámica laboral, no serían susceptibles de ser modificados sin una intervención orientada en tal sentido, lo cual no puede escapar a quien gestiona RRHH. Pese a lo cual, en nada se trabajó sobre este tema en el grupo de WhatsApp de la contadora Mercau.

Es una opción empresarial, la reestructuración de gestión de lo que sería un área de RRHH. La suscrita se plantea si existe un costo negativo en la calidad laborativa que se deriva del área a cargo de la contadora Mercau, teniendo en cuenta las alertas que ya le han sido emitidas por S.P. y que no acusan recibo en la ulterior calidad laboral. Ello así en razón que no se advierten actividades de diagnóstico (encuesta anónima, por ejemplo) a los fines de diseñar estrategias preventivas de otras situaciones similares a las que derivaron en la disrupción de S.P. para con P.L. y/o reparadoras de las heridas/temores en S.P. y las empleadas de administración/toda la empresa. Así las cosas, la Sra. S.P. padeció los hechos de P.L. y, asimismo, la inacción/acción del directorio, antes y ahora.

A partir que S.P. HABLA, y, a más, hacer que sus compañeras hablen con RRHH contando sus vivencias con P.L. (ver 5.1.2.1), el directorio se determina a neutralizar este atisbo revolucionario enfocándose en ella aleccionadoramente, de modo que la próxima empleada que pretenda hacer uso de la palabra frente al directorio, pasa por esta secuencia: desjerarquización, desmerecimiento, minimización, desconsideración, olvido, etc., y, a la luz de una de las demandada “Asimismo no le aplicaron ninguna sanción porque a los días la denunciante solicitó una carteta psiquiátrica y ellos no querían agravar su situación personal...” (A.5.5.5), en síntesis: un prolegómeno de la desvinculación laboral con causa. Esto descripto, por un lado, afectó directamente a la actora y por el otro la instrumentaliza como mensaje a sus compañeras de trabajo, que observan el espejo dónde podrán verse si siguen los pasos de la que “no hace caso a P.L.”. El propio mensaje, asimismo, afecta derechos de las otras empleadas de los que el Estado es garante “asegure la plena observancia de la legislación vigente, de forma que las mujeres puedan utilizar los recursos disponibles sin temor a represalias por parte de sus empleadores” [2].

Con estas deliberadas opciones, el directorio desconoce de la Sra. S.P., el derecho a ser tratada con dignidad [3], nivel de vida adecuado[4] a su integridad personal[5], a la mejora

continua de las condiciones de existencia[6] e integridad personal[7] , a condiciones de trabajo dignas[8], a su integridad psíquica y moral[9], la dignidad inherente a su persona como mujer[10], desarrollo laboral sin discriminación [11], todos ellos derechos inherentes a la condición humana. Ya nos ilustra nuestra máximo tribunal nacional, “en una relación laboral regida por el derecho privado, existe una

obligación respecto de los DDHH entre particulares, esto es la obligación positiva de asegurar la efectividad de los DDHH protegidos” (Siguiendo a la Corte IDH, la CSJN Sisneros [12]). En este punto, queda claro que

—
el directorio es responsable por no respetar los DDHH de una de sus mejores empleadas: S. P. Ahora bien, este quebranto a su obligación de respetar los DDHH, en una relación laboral regida por el derecho privado, configuran un “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamiento y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico” [13]es decir violencia laboral, en el

—
singular contexto de aval a la violencia que despliega P.L. en contra de la misma persona. Como se ha referido con anterioridad (7.1.9), P.L. desarrolla respecto de S.P., lo que se califica como violencia de género tipo psicológica modalidad laboral, coincidentemente con aquello de “dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que le afectan de manera desproporcionada” [14].

—
No caben dudas que las estrategias indicadas como neutras en reunión de directorio, “no tomar posiciones”, como una alegada igualdad formal entre sus dependientes, tiene *resultados materialmente diferentes* entre los empleados, causando un *impacto diferenciado* según el género del destinatario. Es cierto que P.L. despliega sus modalidades de trato hostil para con todos los empleados, no obstante lo cual, hay ciertas habilidades para causar malestar que las despliega solo con mujeres (ver in extenso D.O.5.1.2.5), y se encarniza con S.P. La ponderada igualdad formal de la gestión del directorio, no es tal, es materialmente discriminatoria por sus efectos y se constituye en violencia indirecta por poner a la mujer en desventaja con respecto al varón [15], permitiendo que se las victimice.

—
7.2.12) Refiere el Cuerpo Técnico del Fuero: “... el Sr. A. manifiesta su disgusto ante la denuncia efectuada por la Sra. S.P., significando la misma a modo de agravio personal” (informe ET 5.4.1). Esto nos permite realizar más de un nivel de lectura. La Sra. S.P., es rescatada por todos, incluyendo al presidente del directorio, como una excelente empleada, a lo cual se puede sumar que es la única empleada, que le está advirtiendo a sus empleadores que algo está mal gestionado en la empresa.

No es un gesto menor el de la empleada, está asumiendo a su costa y cargo, ser la portadora de la mala noticia, si el directorio toma este dato, posiblemente pueda dimensionar, también, que les está dando la oportunidad de mejorar como empresa. No es personal, es funcional.

Tomar posiciones sin tratar de entender la trama humana del conflicto subyacente, puede ser materia de ulteriores y mayores dificultades empresariales. Piénsese en una hipotética empresa, cuyas hipotéticas empleadas, puedan denunciar hipotéticos hostigamientos de un hipotético jefe directo, que algunos de los hipotéticos miembros de un hipotético directorio, les obligaron a callar como testigo en una hipotética denuncia de género. Menuda complicación para esa hipotética empresa.....

Lo cierto real y concreto, es que la Sra. S.P., asumiendo los costos personales y laborales, con su disrupción, generó:

1. efectos laborales y personales altamente negativos para ella, a todo lo anteriormente dicho me remito;
2. efectos laborales y personales muy beneficiosos para sus compañeras y compañeros de trabajo, atento que, parecería, que el Sr. P.L. aletargó sus modos hostiles: "...el Sr. P.L. era muy incisivo, difícil de llevar eso era antes ya que al momento que se manifiesta la denuncia o un momento posterior el nombrado tiene un trato cordial y correcto, como si fuera otra persona ahora" (L. G. 5.1.2.2); "... que según le han comentado ahora está más calmado, cosa que a ella le hace ruido.(D.O. 5.1.2.5); "Que el dicente mismo no lo ha confrontado más de una vez por el hecho de generar algún problema mayorQue refiere que tenía porque a partir de la denuncia está mucho mejor, el mismo esta cambiado...." (B. h 5.5.7); "...actualmente es cordial,.. Desde que está lo de la denuncia de S. P....." (G. Sánchez 5.1.2.4); "Que hablando con su cliente hubo un cambio de paradigma con esta denuncia, que la violencia de género tomo más importancia pero en esa época un comentario de una empleada no era tomado con la magnitud pero todos se han sorprendido del cambio de actitud del denunciado" (G. 5.5.7)

3. Una oportunidad única para la empresa, si, tras este episodio, revisa a futuro sus propias modalidades de gestión, ello si capitalizan la lucidez de las afirmaciones del patrocinio de B. (h) (ver 7.2.11).

7.2.13) Cuando se estudia en profundidad, la situación denunciada como las voces de sus protagonistas, podemos afirmar, atento emerger palpable de las constancias de la causa, que la gestión del directorio ha hecho de la empresa C. SACIFeI, recrea a su interior (micro) lo que la doctrina más respetada atribuye a un Estado (macro) como discriminación estructural [16].

i) un grupo o grupos de personas que tienen características inmutables o inmodificables por la propia voluntad de la persona o bien que están relacionados a factores históricos de prácticas discriminatorias, pudiendo ser este grupo de personas minoría o mayoría.

En el caso que nos ocupa, mujeres, no solo por aquello de “*P. tiene coronita*”, o de tratar a las empleadas en general como “*puteras*” y a las de administración en particular como “*gallinas*” que se disciplina con un “*palo*” (ver D.O.5.1.2.5 y V. R. 5.1.2.1), que constituyen en sí mismo un posicionamiento en donde la asignación de poder viene ligado a estereotipos y opciones carente de sustento fáctico o de derecho, sino en razón “Que muchas mujeres se callaban porque necesitaban trabajar pero era en un ámbito de mucha presión, sumisión, las mujeres lloraban ...luego de la denuncia de la Sra. S.P. se destapó la violencia... a partir de la denuncia de S. P., se destapó la violencia... Que allí le avisaron al Sr. A. C. que no era cuestión personal y que iba a un poco más allá porque toda el área de administración estaba con esta sensación y lo mismo pasaba con E.” (V. R. 5.1.2.1) y en sentido concurrente “con los varones no se las banca” (Dal Cichio 5.1.2.5). Nótese, incluso, que las personas desvinculadas de la empresa relacionadas a los enfrentamientos con P.L., fueron mujeres: Dall Occhio, S.P., V. R. y C..

ii) que estos grupos se han encontrado en una situación sistemática e histórica de exclusión, marginación o subordinación que les impiden acceder a condiciones básicas de desarrollo humano.

La estrategia señalada realizada por la empresa, no es puntual, esporádica o errática, se trata de una estrategia persistente y sostenida en el tiempo, que puede trazarse desde la composición del personal al momento de fundacional de la empresa (hace 80 años), a la actualidad: “que dentro de la empresa trabajan, nueve mujeres y treinta varones aproximadamente. Que cuando el dicente ingreso en el año 89 eran todos varones. Que luego comenzó a trabajar la Sra. Sara Castellano de C. quien fue que recomendó que ingresara la Sra. S. P. a la empresa, ellas dos fueron las primeras mujeres en trabajar en la empresa” (P.L. 5.5.2). A este dato objetivo de la demografía empresarial, lo miramos desde la actualidad “... siempre se vivió una situación de violencia que ni bien ella ingresó el Sr. P.L. ya ejercía su poder y las personas que no sometían a esa situación tenían problemas” (V. R. 5.1.2.1). Ya hemos desarrollado las modalidades de jefatura que ejerce P.L. respecto de las mujeres y, pese a tener conocimiento de lo transitado por la Sra. S.P. como así el riesgo cierto e inminente que la situación detone en otra o la misma empleada, el directorio no rectifica su rumbo de gestión de calidad laboral ni prevén estrategias diferentes a futuro (ver 7.2.11) iii) que la situación de exclusión, marginación o subordinación se centra en una zona geográfica determinada o bien puede ser generalizada en todo el territorio de un Estado que en algunos casos puede ser intergeneracional. En este caso, el ámbito empresarial; y iv) que las personas pertenecientes a estos grupos, sin importar la intención de la norma, la neutralidad o la mención expresa

de alguna distinción o restricción explícita basada en las enunciaciones e interpretaciones del artículo 1.1 de la Convención Americana, son víctimas de discriminación indirecta o bien de discriminación de facto, por las actuaciones o aplicación de medidas o acciones implementadas por el Estado.

En este caso hemos podido reflejar, como la alegada igualdad formal esgrimida por los miembros del directorio, “no tomar partido”, no alcanza a conmovir las evidencias del impacto diferenciado de sus prácticas en los empleados de la empresa según su género (ver 7.2.11). Este impacto diferenciado por categoría género, es denunciada por una de sus integrantes, empero afecta a escala, ya que aplica al colectivo de mujeres, no a una sola de ellas. Siendo género una categoría sospechosa, las aclaraciones esgrimidas por de demandada, no alcanzan a acreditar, por la carga dinámica de la prueba, que las prácticas desplegadas responden a medidas razonables a fin de obtener fines empresariales legítimos, no llega al mínimo umbral para poder superar con éxito un escrutinio estricto.

Si en una relación laboral regida por el derecho privado, existe una obligación respecto de los DDHH entre particulares, la empleadora tiene la obligación de respetar los DDHH de sus empleados, correlativamente tienen la obligación de no diseñar/avaluar sistemas de gestión empresarial estructuralmente discriminatorios.

Así las cosas, la empresa C. S.A.C.I.F. e I., es estructuralmente discriminatoria contra las mujeres, contexto en el cual se desplegó no sólo la violencia de género tipo psicológica modalidad laboral de P.L. en contra de S.P., sino la propia violencia de género tipo psicológica modalidad laboral desde la propia empleadora.

Queda absolutamente acreditado en la causa que se estudia, y sin el mínimo atisbo de duda, que el directorio de C. S. A. C. I. F. e I., ha sido autor de violencia psicológica modalidad laboral en contra de la Sra. S.P.

7.2.14) Conforme lo hemos desarrollado (ver 4.1), en materia de género, discriminación es violencia y violencia es discriminación, de modo tal que, acreditada la discriminación, se colige que la actora fue pasible de violencia y acreditada la violencia, se colige que la actora fue pasible de discriminación, en estos obrados, se acreditan ambas a cargo de los miembros del directorio. En ese punto, le asiste plena razón a la actora respecto del directorio. Ahora bien, desde los relatos de la Sra. S.P. como de las otras voces de la causa, y como ya se dejó sentado (7.2.1) los miembros del directorio no han tenido una actitud homogénea en la situación por la que atravesó la actora, tanto en el trato personal que le dispensan (reunión de directorio con la actora tras el informe de RRHH), la exigencia a P.L. de signar su rastro en la suerte laboral de S.P. (de C. a P.L.), como, principalmente, en las condiciones de su reintegro (ver

7.2.10). En esta última instancia, se evidencia las actitudes concretas de los miembros del directorio: por un lado, un director (C.) apoyado por otro (B. P), postulan el reintegro de la actora a un puesto de trabajo, dentro de un proyecto en marcha de la empresa en las condiciones ya señaladas, coherente con el trato respetuoso desplegado frente a la situación que S. P. plantea en reunión con los directores. A esta postulación de relocalización en sede N., A., A. y P., se oponen determinando se dirija a servicios en otra sucursal más lejana, ganan por mayoría y de allí se sigue la secuela ya señalada (en extenso 7.2.10).

Por lo tanto, cabe dejar claramente establecido que, si bien se habla de directorio, como cuerpo colegiado adoptando decisiones, se debe rescatar los posicionamientos personales de los miembros del directorio, a la hora de determinar la procedencia de la demanda contra cada uno de ellos (ver 3.3 y 7.2), siendo que de actitudes diversas no puede derivarse responsabilidad homogénea.

Atento que la demanda es contra los miembros del directorio, no se puede determinar responsabilidad personal por la determinación por mayoría del cuerpo colegiado. Queda acreditado en la causa, que quienes fueron los artífices de las estrategias de revictimización, desconocieron los derechos de la Sra. P. como humana, mujer y trabajadora, cometiendo violencia de género tipo psicológica y modalidad laboral fueron los directores: Sres. M.A.; M. L. A. y A. P., no así los directores J.B. (p) y J. A. C.

Razón por la cual, la demanda procede contra los tres miembros del directorio que conforma la mayoría, Sres. M.A.; M. L. A. y A. P., no así contra los directores que conformaron la minoría y desplegaron estrategias para evitar tales hechos: J. B. (p) y J. A. C. No es un dato menor que ninguno de los dos pudo sostener su permanencia en el directorio.

Es auspicioso el posicionamiento autocrítico (a nivel de órgano de decisión) del nuevo miembro del directorio, Sr. B. (h), manifestado por intermedio de su patrocinio: “parte del directorio ha delegado en este hombre, Sr. P.L., cosas, funciones y se han desentendido. Que por los dichos de su cliente cree que el Sr P.L. abusó del poder jerárquico que tiene y también se puede ver la negligencia del directorio de no tomar noción al respecto. Agrega que con respecto a su asistido si bien no formaba parte del Directorio al momento de receptarse la denuncia, pero su padre queda a disposición de la Sra. S.P. para lo que necesite” (G. 5.5.7)

ACCIONES POSITIVAS - REPARACIONES

8) Atento la complejidad de las situaciones denunciadas por la Sra. S.P. a manos de cuatro de los seis demandados, se requiere reparaciones a diferentes bienes jurídicos afectados, por ello la imposición de más de una reparación está justificada [17], razón por la cual se pasa a expedir en relación a las acciones que deben procurarse a los fines de reparar los hechos sufridos por la actora, modificar las

condiciones estructurales y prevenir hipótesis reincidentes. Ello así en tanto no es letra muerta la obligación del Estado Argentino de “*modificar los patrones socioculturales de hombres y mujeres...*” (art. 5 CEDAW), y que es la raíz de la legitimación de prácticas violentas sobre el simbolismo de lo femenino.

No es dable estacionarse en lo retórico sabiendo que “*la discriminación en ámbitos laborales a través del hostigamiento, acoso, humillaciones a mujeres por el hecho de serlo... son formas de violencia de género...*”, ello en cumplimiento del Art. 4 de Convenio 190 OIT.

8.1) Respetto del Sr. P.L.

El ejercicio de la responsabilidad laboral en un cargo jerárquico es absolutamente escindible de la violencia de género, y debe materializarse respetando los derechos humanos de las personas con las cuales interactúa, en particular mujeres. De allí que el Sr. P.L. requiere un fuerte trabajo de introspección, a fin de realizar una revisión crítica de sus modalidades vinculares y poder visualizar el impacto de sus actos que, consciente o inconscientemente, afectan los derechos de otras personas con las cuales interactúa, principalmente a la actora Sra. S.P. Desnaturalizar tales prácticas, se vuelve determinante no sólo en términos reparativos para la actual causa, sino para su ulterior vida en comunidad. Por ello se ordenar al Sr. P.L. P. la asistencia obligatoria a tratamiento psicológico con profesional especialista en violencias de género, a fin de trabajar la órbita de sus atribuciones en el contacto laboral con mujeres, debiendo acreditar en estas actuaciones, en el término de diez días su inicio y con posterioridad su continuación, con los certificados correspondientes.

8.2) Respetto de los miembros del directorio Sr. M.A., Sra. M.A. y Sra. A. P.

Siendo el bloque de la mayoría que impone las decisiones del directorio de J.C. S.A.C.I.F. e I., son responsables de las determinaciones que a más de ser violentas en sí, refuerzan la construcción de estructuras de gestión empresarial discriminatorias para con las mujeres.

Por tal razón, cada uno de ellos deberá realizar un profundo trabajo introspectivo sobre modalidades vinculares violentas a fin de realizar una revisión crítica sobre las mismas y poder visualizar el impacto de sus actos que, consciente o inconscientemente, afectan los derechos humanos de otras personas con las cuales interactúa, mujeres en particular y principalmente a la actora Sra. S.P. Desnaturalizar tales prácticas, se vuelve determinante no sólo en términos reparativos para la actual causa, sino para su ulterior gestión empresarial adecuada a la normativa supranacional. Por ello se les ordena a los tres la asistencia obligatoria a tratamiento psicológico con profesional especialista en violencias de género, a fin de trabajar la órbita de su gestión como directores y sus repercusiones en las con mujeres, debiendo

acreditar en estas actuaciones, en el término de diez días su inicio y con posterioridad su continuación, con los certificados correspondientes.

8.3) Es la oportunidad para que los empleados de C. S.A.C.I.F. e I. tomen conocimiento de los marcos teóricos y prácticas de enseñanza y abordaje de situaciones relacionadas con la violencia de género en todos sus tipos y modalidad laboral, por ello deberán recibir capacitación que incorpore tal perspectiva, identificando lo ilegítimo y dañino del destrato, sea realizado en cualquier contexto. Atento lo cual, se emplaza al presidente del Directorio de C. S.A.C.I.F.e I. a los efectos de que en el término de 30 días presente un protocolo de capacitación en la temática violencia de género modalidad laboral destinado a la totalidad del personal de la empresa. A través del mismo deberá detallar acciones que llevará a cabo para su efectiva implementación como así también la temática que se abordará y modalidad de la misma.

8.4) Se emplaza al presidente del Directorio de C. S.A.C.I.F.e I. a los efectos de que en el término de 30 días presente un protocolo de valoración de clima laboral con perspectiva de género destinado a la totalidad del personal de la empresa. A través del mismo deberá detallar acciones que llevará a cabo para su efectiva implementación como así también la temática que se abordará y modalidad de la misma.

8.5) Atento la gravedad de los episodios sucedidos en los espacios laborales, y la respuesta, que se registra en autos, dada por el directorio, conforme arts. 4, 5, 8 y 11 Convenio sobre la violencia y el acoso N° 190 (2019) y arts. 6 y 7 Recomendación sobre la violencia y el acoso N° 206 (2019); se ordena que esta resolución conste en el legajo laboral de los empleados P.L. y S. L. P., lo cual deberá ser acreditado en esta causa en el lapso de diez días.

8.6) Como parte de la reparación simbólica, y bajo la corresponsabilidad y costo de los Sres. M.A., M.A., A. P. y P. P.L., se deberá colocar una placa al lado de la puerta de acceso a la sala de reunión del directorio, a un metro con setenta centímetros del piso y a veinte centímetros del marco de la puerta. Esta placa de material perdurable será cuadrada de treinta centímetros de lado con un texto legible que diga “la violencia de género no es una opción” deberá encontrarse permanentemente apta para su lectura. La acreditación de esta colocación, debe serlo en diez días.

8.7) Atento el norte ético impuesto al mundo del trabajo por el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (N° 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (N° 206), se deberá oficiar al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, Oficina de Violencia, con copia de la resolución, a los fines que tome conocimiento de la misma y arbitre programas de capacitación en violencia de género modalidad laboral que involucre a C. S. A. C. I. F. e I.

8.8) La resolución que dicto, se deberá poner en conocimiento a la CONSAVIG (Comisión Nacional Coordinadora de Acciones para la Elaboración de Sanciones de la Violencia de Género) a los fines de que se coordinen acciones que contribuyan en el diseño de sanciones contra la violencia de género.

Tasa de justicia

9) Habiéndose resuelto en los presentes en el sentido de atribuir a los Sres. P. P.L., M.A., M.A., y A. P., la autoría de violencia de género modalidad laboral tipo psicológica en contra de la Sra. S. L. P., se les impone a los autores el pago de la Tasa de Justicia de tres (3) Jus lo que al día de la fecha equivale a la suma de pesos ciento cincuenta y seis mil quinientos diez (\$156.510.-), con fundamento en lo prescripto por el art. 112 de la Ley Impositiva 2024 de la provincia de Córdoba (N° 10.929). Dicho pago deberá ser acreditado en el lapso de setenta y dos horas de notificado el presente. Costas

10) Atento los principios generales de la imposición de costas se imponen a los perdidoso, a los fines regulatorios, se difiera para la etapa procesal oportuna.

Por todo ello, RESUELVO:

I) Hacer lugar a la demanda incoada por la Sra. S.L.P., D.N.I. N° XXXXXXXXX, en contra del Sr. P.L. D.N.I. N° 20.438.803; declarando que la actora fue víctima de violencia de género tipo psicológica modalidad laboral y violencia de género tipo psicológica modalidad laboral por parte del demandado.

II) Hacer lugar a la demanda incoada por la Sra. S. P. D.N.I. N° XXXXXXXXX en contra de los Sres. A.M. del M. P., M. L. A. y M. H. A., declarando que la actora fue víctima de violencia de género tipo psicológica modalidad laboral por parte de los demandados.

- III)** Rechazar la demanda incoada por la Sra. S. P. D.N.I. N° XXXXXXXXX en contra de los Sres. J. A. C. y J. B. (p).
- IV)** Ordenar al Sr. P.L. la asistencia a tratamiento psicológico con profesional especialista en violencias de género, conforme 8.1, lo cual deberá ser acreditado en esta causa en el lapso de diez días.
- IV)** Ordenar a los Sres. M. L. A., M.H.A. y A. M. del M. P. la asistencia a tratamiento psicológico con profesional especialista en violencias de género, conforme 8.2, lo cual deberá ser acreditado en esta causa en el lapso de diez días.
- V)** Ordenar al presidente del Directorio de C. S.A.C.I.F.e I. que en el término de 30 días presente en autos un protocolo de capacitación en la temática violencia de género modalidad laboral destinado a la totalidad del personal de la empresa, conforme 8.3.
- VI)** Ordenar al presidente del Directorio de C. S.A.C.I.F.e I. que en el término de 30 días presente en autos un protocolo de valoración de clima laboral con perspectiva de género destinado a la totalidad del personal de la empresa, conforme 8.4.
- VII)** Ordenar que esta resolución conste en el legajo laboral de los empleados P.L. y S. L. P., conforme 8.5, lo cual deberá ser acreditado en esta causa en el lapso de diez días.
- VIII)** Ordenar la colocación de una placa con la leyenda “la violencia de género no es una opción”, conforme 8.6, lo cual deberá ser acreditado en esta causa en el lapso de diez días.
- IX)** IX) Oficiar al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, Oficina de Violencia, conforme 8.7
- X)** Oficiar a la CONSAVIG, conforme 8.8
- XI)** Ordenar a los Sres. P. P.L., M.A., M.A., y A. P., el pago de la Tasa de Justicia, conforme 9, lo que deberá ser acreditada en setenta y dos horas.
- XII)** Costas a los perdidosos, difiriendo la regulación de honorarios para la etapa procesal oportuna. Protocolícese, hágase saber y dese copia.

[1] Comité CEDAW. Recomendación General N° 33, párr. 9

[2] Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en ocasión de la presentación del Informe de Seguimiento del Quinto Informe Periódico de la República Argentina,

párr. 375

[3] Declaración Universal de los Derechos Humanos, art 12 y Pacto Internacional de los Derechos Civiles y

—

Política art. 17;

[4] Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 25

[5] Convención Americana de los Derechos Humanos art. 5

[6] Pacto Internacional de los Derechos Económico, Sociales y Culturales art. 11

[7] Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art 1 y Convención americana de los

Derechos Humanos, art 5.

[8] Constitución Nacional. Art. 14 bis

[9] Belén do Para. Art. 4 b

[10] Belén do Para. Art. 4 e [11] OIT acuerdo 111, art. 2

[12] Corte IDH. Opinión Consultiva oc-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los estados — unidosmexicanos condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Párr. 146

[13] OIT Convenio 190 art. 1.a

[14] OIT Convenio 190 art. 1.b

[15] Ley 26.485 art. 4

[16] Trabajadores de la hacienda Brasil Verde vs Brasil. Corte IDH 20/10/2016, parr 80 voto Ferrer Mac Gregor

[17] Corte IDH en “Campo Algodonero”

—

Texto Firmado digitalmente por:

WALLACE Nelida Mariana Isabel

JUEZ/A DE 1RA. INSTANCIA

Fecha: 2024.12.06