



Neuquén, 03 de Julio del año 2025.

VISTOS: Estos autos caratulados "**A. A. D. L. A. c/ SCHLUMBERGER ARGENTINA S.A S/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES**", expediente N°537660/2022, del Registro de este juzgado Laboral N° 3, a mi cargo, traídos a despacho para dictar sentencia y de los cuales

RESULTA: Que A fs. 2/21, la Sra. A. d. l. A. A. promovió demanda laboral contra Schlumberger Argentina S.A., solicitando se declare la nulidad del distracto celebrado en los términos del art. 241 de la LCT, por considerar que fue suscripto en un contexto de violencia, acoso sexual y discriminación por motivos de género. Requirió su inmediata reinstalación en el puesto de trabajo, el pago de salarios caídos desde la fecha de desvinculación hasta la efectiva reincorporación, y la declaración de temeridad y malicia de la conducta empresaria.

Alegó haber ingresado a prestar servicios para la demandada en fecha 2 de julio de 2018, desempeñándose como Field Specialist Trainee en tareas propias del puesto de supervisor de fractura, en yacimientos aledaños a Añelo, conforme al CCT 637/11. Refirió que realizaba jornadas bajo régimen 2x1 y que en ocasiones era obligada a trabajar durante sus francos, sin recibir compensación alguna.

Sostuvo que cumplió sus funciones con dedicación y compromiso, y que durante toda la relación laboral jamás fue sancionada, suspendida ni apercibida. Destacó que su desempeño fue correcto y conforme a los principios de buena fe y colaboración (arts. 62 a 86 LCT).

Manifestó que durante el año 2022 fue víctima de reiteradas conductas de acoso sexual por parte de



un superior y compañero de trabajo, el Sr. P. A., quien –según afirmó– profirió comentarios de contenido sexual, humillantes y denigrantes, tanto hacia su persona como hacia otras trabajadoras. Relató que estos episodios se intensificaron tras su reincorporación a las tareas luego de una intervención quirúrgica, generando un entorno laboral hostil, intimidante y degradante.

Entre otros hechos, narró que el mencionado A. habría alentado a otro trabajador a tocarla mientras ella se encontraba trabajando sobre una plataforma, situación que terminó en una mordida en su pierna; que en otra oportunidad fue tomada de la cintura y sentada por la fuerza sobre las piernas del mismo; y que era objeto de insinuaciones sexuales durante los turnos nocturnos.

Afirmó que, ante el agravamiento de la situación, realizó planteos a sus superiores jerárquicos –entre ellos, M. A. y F. M. – solicitando su relocalización o traslado a otro segmento, pero que no obtuvo respuesta efectiva, sino actitudes de desdén, indiferencia y hostilidad que contribuyeron a agravar su vulnerabilidad. Indicó que se le negó la participación en cursos de capacitación propios del escalafón y que fue mantenida en una categoría inferior pese a cumplir funciones de mayor responsabilidad, generando un estancamiento deliberado en su carrera profesional.

Señaló que, finalmente, en fecha 18 de agosto de 2022, fue convocada a una reunión en la que se le ofrecieron dos alternativas: firmar una desvinculación con causa o aceptar un acuerdo bajo el art. 241 LCT con percepción de una suma de dinero, bajo la advertencia de que, en caso de negarse, su



imagen sería perjudicada profesionalmente. Sostuvo que, ante el estado de agotamiento físico y emocional, firmó el acuerdo por presión y temor, sin contar con libertad real de elección. Reconoció haber percibido la suma de \$3.820.000, que ofreció restituir.

Adujo que el distracto así celebrado encubre un despido arbitrario y discriminatorio, contrario a la tutela reforzada que merecen las personas víctimas de violencia por motivos de género, solicitando la aplicación de la Ley 26.485, la Ley 23.592 y los tratados internacionales con jerarquía constitucional. Fundó su pretensión en la tutela de los derechos fundamentales a la integridad psíquica, la dignidad en el empleo y la igualdad de trato, requiriendo que el vínculo se tenga por subsistente y se disponga su reinstalación.

A fs.25 amplia demanda.

A fs. 34/65 compareció la parte demandada, negando los hechos sustanciales invocados en la demanda. Afirmó que la extinción del vínculo fue válida, celebrada en legal forma y con plena libertad por parte de la trabajadora, quien compareció ante escribano público y con asistencia letrada. Sostuvo que la suma abonada en concepto de gratificación por cese fue significativa, y que no existió presión, intimidación ni vicio alguno de la voluntad.

Negó la existencia de acoso sexual o laboral, y sostuvo que la actora no formuló denuncias internas ni dejó constancia formal de los hechos que invoca. Rechazó que existiera trato discriminatorio o desigualdad en el desarrollo de su carrera laboral, indicando que su desempeño no fue satisfactorio y que



incurrió en incumplimientos operativos que pusieron en riesgo la seguridad del equipo, como así también episodios de maltrato hacia compañeros, que motivaron evaluaciones internas desfavorables.

Solicitó el rechazo íntegro de la demanda, con expresa imposición de costas, alegando que no se encuentran configurados los presupuestos para invalidar el acuerdo celebrado, ni existe prueba alguna que permita presumir la existencia de discriminación, violencia o acoso laboral.

A fs.73/74 se decreta como medida cautelar la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo.

Certificada la prueba, se ponen a disposición los autos para alegar, no haciendo uso de tal facultad ninguna de las partes. Se llama autos para sentencia a fs. 162.

CONSIDERANDO: Que tal como ha quedado trabada la litis, se discute si el distracto celebrado bajo el art. 241 LCT fue libremente consentido o si encubrió un despido nulo por haberse producido en un contexto de acoso sexual, violencia laboral y discriminación de género, y si la empleadora tomó o no medidas frente a dicha situación.

Así las cosas, el análisis principal se centrará en determinar la existencia o no de un acto discriminatorio oculto a la hora de celebrar el acuerdo entre la trabajadora y la empleadora.

En su escrito de demanda, la actora refiere haber puesto en conocimiento del área de Recursos Humanos los hechos de acoso que denuncia, señalando que en el mes de julio de 2022 se comunicó con la Lic. A. M. a tal efecto. Por su parte, la demandada no niega que dicha comunicación haya tenido lugar,



sino que sostiene que la actora no habría manifestado en esa instancia haber sido víctima de acoso o abuso sexual.

Sin embargo, esta versión se ve refutada por la declaración de la testigo P. R. M. (fs.321), quien se desempeñaba como gerenta de Relaciones Laborales y luego como responsable del área de Compliance. La testigo fue clara al afirmar que A. A. formuló una denuncia de acoso y abuso contra el Sr. P. A., la cual fue recibida por M. y canalizada conforme al protocolo interno mediante un reporte de ética. También indicó que la investigación a su cargo se inició con posterioridad a la desvinculación de la actora, aunque la empresa ya contaba con conocimiento formal de la denuncia al momento de celebrarse el distracto.

Por otro lado destaco que con anterioridad a la firma del acuerdo de extinción, la actora había formalizado una denuncia penal ante el Ministerio Público Fiscal contra dos compañeros de trabajo, los Sres. P. A. y M. D., por hechos de acoso y hostigamiento laboral con connotaciones sexuales. Dicha presentación, agregada en autos a fs. 288, fue efectuada incluso antes de que la trabajadora comunicara internamente esos mismos hechos al área de Recursos Humanos de la empresa.

En consecuencia, al momento de la celebración del acuerdo de desvinculación, el 18 de agosto de 2022, la trabajadora ya había exteriorizado de manera clara, formal y documentada los episodios denunciados, tanto ante el sistema judicial como ante su empleadora. Esta circunstancia encuentra respaldo en la declaración de la testigo P. R. M. y reconoció



haber recibido oficios judiciales en el marco de una causa penal, en los cuales se solicitaba información relativa a los mencionados trabajadores. Expresamente refirió: "Recibí oficios en los cuales se me ordenaba dar información de A. y creo que de D., no conozco la denuncia penal, solo respondí que era una denuncia penal." Esta admisión no sólo confirma que la empresa tuvo intervención institucional en el proceso penal iniciado por la actora, sino que refuerza que, al momento del distracto, ya se encontraba en conocimiento de los hechos que ahora pretende desconocer.

Queda acreditado así que la empleadora se encontraba en conocimiento de los hechos de acoso y hostigamiento denunciados por la trabajadora, tanto por haber sido informada internamente a través del área de Recursos Humanos como por su intervención en el proceso penal iniciado por la actora con anterioridad al distracto. En función de ello, y de lo ya analizado, adelanto a manera de conclusión que para desvirtuar la finalidad discriminatoria alegada por la trabajadora, la demandada debió aportar elementos objetivos y consistentes que acreditaran que la extinción del vínculo obedeció a causas lícitas y ajenas al contexto denunciado.

En su declaración, la testigo P. R. (fs.321) manifestó que existían antecedentes de conflictos o dificultades en la relación de la actora con algunos compañeros de trabajo, así como observaciones internas sobre su desempeño operativo. Indicó que en una oportunidad, A. no asistió a un curso de capacitación técnica programado, lo que –según sus dichos– habría limitado su progreso en el escalafón. También refirió haber recibido comentarios sobre un



clima laboral tenso en el equipo al que pertenecía la trabajadora. Sin embargo, admitió que no se entrevistó a la totalidad de las personas involucradas, ni a la propia denunciante, lo que restringe el valor probatorio de sus apreciaciones.

Al respecto, destaco que los supuestos conflictos interpersonales o deficiencias en el desempeño técnico que menciona la testigo P. R. carecen de respaldo documental suficiente en autos. No se han acompañado constancias objetivas que permitan tener por acreditadas esas observaciones en tiempo oportuno, tales como evaluaciones de desempeño negativas, actas de reuniones, reportes internos, sanciones disciplinarias, advertencias formales, o siquiera correos electrónicos donde tales cuestionamientos hayan sido planteados por la empleadora durante la vigencia del vínculo. Esta omisión resulta particularmente significativa si se tiene en cuenta el elevado estándar de diligencia que debe observar el empleador ante la existencia de una denuncia por violencia o acoso laboral, especialmente cuando luego opta por extinguir el vínculo. A ello se suma que el distracto fue instrumentado mediante un acuerdo celebrado bajo el régimen del art. 241 de la LCT, esto es, sin expresión de causa y en apariencia conmutativa, lo cual refuerza el carácter no justificado del cese. En este marco, si realmente hubieran existido antecedentes relevantes de desempeño o conflictos que justificaran el término de la relación, resultaba esperable que tales circunstancias fueran aludidas en el acto extintivo, lo que no ocurrió.



La jurisprudencia ha señalado reiteradamente que “cuando el empleador intenta justificar un despido o un distracto invocando hechos que nunca fueron observados durante la relación laboral, tales alegaciones deben ser evaluadas con mayor rigurosidad, ya que la falta de documentación oportuna conspira contra su verosimilitud” (CNAT, Sala II, “Luna, Paula c/ Rappi Arg. S.A. s/ despido”, sentencia del 15/02/2022).

Asimismo, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha destacado que “la falta de una explicación objetiva y documentada sobre las razones del cese permite tener por configurada una presunción de ilicitud cuando el distracto se produce en un contexto de denuncia por violencia de género o discriminación” (CNAT, Sala IX, “Pérez, Silvana c/ Fiserv Solutions S.A. s/ despido”, 30/08/2021). En ese sentido, la ausencia de fundamentos reales, expresos y verificables en el acuerdo de extinción impide desvirtuar la presunción de ilicitud alegada por la trabajadora y debilita gravemente la posición procesal de la parte demandada.

Tal como he venido desarrollando, de las constancias probatorias de autos surge con claridad que, al momento de la firma del acuerdo de extinción del vínculo laboral celebrado conforme al art. 241 de la LCT, la empleadora se encontraba plenamente anoticiada de los hechos de acoso laboral y sexual denunciados por la trabajadora, tanto en sede penal – con denuncia obrante a fs. 288– como en sede interna, ante el área de Recursos Humanos. La existencia de tales denuncias ha sido acreditada mediante prueba documental y testimonial, incluyendo la admisión de



una testigo jerárquica de la propia empleadora sobre la recepción del reporte ético interno y la intervención institucional en la causa judicial. Esta circunstancia descarta todo intento de desconocimiento y ubica al acuerdo extintivo en un contexto fáctico altamente relevante.

En tales condiciones, el distracto instrumentado como acuerdo bilateral debe ser objeto de un análisis profundo en cuanto a la validez del consentimiento prestado por la actora. La doctrina y jurisprudencia han sostenido de forma uniforme que la validez de un acuerdo bajo el art. 241 de la LCT requiere que el consentimiento sea libre, informado, no viciado, y exteriorizado en un marco de verdadera autonomía de la voluntad. En el caso concreto, la trabajadora se encontraba en una situación de vulnerabilidad emocional y psicológica derivada de los hechos de violencia de género que venía padeciendo, y el empleador ya había sido formalmente anoticiado de ello al momento de proponer el distracto. La coincidencia temporal entre la denuncia y la firma del acuerdo, sumada a la ausencia de expresión de causa o asesoramiento adecuado, torna inverosímil la existencia de un consentimiento libre y voluntario por parte de la actora.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el precedente "*Pellicori, Liliana S. c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal*", estableció que ante la alegación de un acto discriminatorio, basta que quien lo denuncia aporte hechos que, prima facie, lo tornen verosímil, siendo carga de la contraparte acreditar que el acto fue libre de toda causa ilícita. En este caso, la parte



empleadora no ha logrado acreditar que el acuerdo fue celebrado en condiciones de equilibrio y plena autonomía por parte de la trabajadora, ni ha explicado por qué se optó por la vía del art. 241 sin intervención de la autoridad administrativa ni acompañamiento legal alguno, pese a estar pendiente una denuncia penal grave.

La jurisprudencia ha sido clara al afirmar que "los acuerdos celebrados bajo el art. 241 de la LCT no escapan al control judicial de validez, y pueden ser declarados nulos cuando existen elementos que permitan inferir la ausencia de consentimiento libre o la existencia de presión o desequilibrio en la relación entre las partes" (CNAT, Sala IX, "Gutiérrez, Carina c/ Call & Contact Center S.A. s/ despido", 14/05/2019). También se ha dicho que "cuando el empleador propone el distracto en un contexto donde el trabajador denuncia violencia laboral, el acuerdo no puede ser considerado expresión válida de la autonomía de la voluntad, y su validez debe analizarse bajo los principios de protección de la parte débil y de no discriminación" (Juzg. Laboral N.º 4, Neuquén, "M.A.R. c/ Empresa de Transporte A. s/ nulidad de acuerdo", sentencia del 09/06/2021).

|Desde el plano normativo, la celebración de un acuerdo en tales condiciones constituye una forma de discriminación indirecta y violencia institucional, prohibida por el art. 1 de la Ley 23.592 y por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), con jerarquía constitucional. La presunción de licitud del acuerdo se encuentra, en este contexto, desplazada por la prueba del entorno en que fue celebrado.



Por lo expuesto, y teniendo en cuenta que en autos se ha dispuesto cautelarmente la reinstalación de la actora, corresponde hacer lugar a la demanda, declarar la nulidad del acuerdo de extinción del vínculo laboral celebrado el 18/08/2022 por vicio en el consentimiento, y disponer que la medida cautelar decretada se torne definitiva, manteniéndose la reinstalación en su puesto de trabajo en iguales condiciones a las existentes antes del distracto.

Asimismo, y en virtud de la nulidad declarada, corresponde ordenar el pago de los salarios caídos devengados entre la fecha del distracto (18/08/2022) y la efectiva reinstalación de la actora (17/04/2023), conforme surge del alta obrante a fs. 95, los que se cuantifican en la suma de \$1.747.432,32. Finalmente, no corresponde el reconocimiento del rubro "integración del mes de despido" por cuanto no se está frente a un distracto nulo.

En el presente caso, corresponde hacer lugar al resarcimiento por daño moral reclamado por la actora, ya que, a diferencia de otros supuestos en los que tal reparación es rechazada por ausencia de elementos que acrediten el padecimiento alegado, en autos se ha producido prueba concluyente que permite tener por configurado el daño extra-patrimonial.

Así, la pericia psicológica obrante a fs. 268/273 –ratificada a fs. 297/298, pese a la impugnación cursada por la demandada a fs. 284/285– resulta clara, coherente y concluyente respecto del cuadro que atraviesa la trabajadora. La perito informa que la actora presenta un Trastorno Adaptativo con ansiedad mixta y estado de ánimo



deprimido (F43.23 del DSM-5), concluyendo que se trata de un padecimiento que guarda nexos causales directos con los hechos ventilados en autos.

Del informe surge con claridad que el cuadro actual es novedoso en su biografía y que, además de haberse desencadenado a partir de los hechos de acoso sexual denunciados y del contexto posterior de desvinculación y reincorporación hostil, ha producido un deterioro significativo en las áreas personal, laboral, social y emocional de la trabajadora. Se destaca, asimismo, la necesidad de tratamiento psicoterapéutico intensivo y farmacológico, aún en curso.

Cabe señalar que el art. 1710 del CCCN impone la obligación de no dañar, de prevenir y mitigar los efectos del daño. En el caso, la empleadora no sólo omitió prevenir, sino que –al prescindir de la trabajadora mientras se encontraba con licencia médica, en un contexto de reciente denuncia interna de hechos graves y de reacciones psicológicas intensas– incurrió en una conducta reprochable, generadora de daño moral, en tanto resulta violatoria de los deberes de buena fe (arts. 9, 10, 62 y 63 LCT).

La jurisprudencia ha reconocido que el despido que tiene lugar en el contexto de una situación de vulnerabilidad y/o frente a una reacción emocional severa provocada por hechos de violencia o discriminación laboral, configura un accionar susceptible de generar daño moral. En tal sentido, se ha sostenido: “Para desvirtuar la finalidad discriminatoria que alega el trabajador, la empleadora debió aportar evidencia objetiva de que el distracto se produjo por la causa alegada, lo cual no



quedó probado en autos. Queda así acreditado que el empleador conocía el padecimiento de salud sufrido por la actora y que el distracto se produjo en ese contexto" (CNTrab., Sala II, "Mazzuca María C. c/ Novartis Argentina S.A. s/ despido", 15/06/2017).

En autos, se presenta una situación análoga: el empleador contaba con conocimiento de los hechos denunciados, de las afectaciones psicológicas de la trabajadora, e igualmente procedió al distracto sin fundamento objetivo suficiente, lo que torna procedente el reconocimiento del daño moral.

En virtud de ello, corresponde acoger favorablemente la pretensión de resarcimiento por daño moral, en tanto se acreditó la existencia del padecimiento, el nexo causal con los hechos de autos y la responsabilidad atribuible a la demandada por acción y omisión, condenando a la parte demandada al pago de la suma de \$3.000.000, en concepto de reparación del daño extra-patrimonial sufrido por la trabajadora.

Cabe señalar que las partes se encuentran contestes en cuanto al pago de la suma de \$3.280.000, en concepto de gratificación extraordinaria, percibida por la actora con motivo del acuerdo suscripto en los términos del artículo 241 de la LCT, con fecha 18/08/2022. Dicha suma debe ser deducida del total de los rubros por los que prospera la presente acción, es decir los salarios caídos por \$1.747.432,32 y daño moral por \$3.000.000, lo que arroja una sumatoria de \$4.747.432,32.

En consecuencia, corresponde hacer lugar a la demanda por la diferencia resultante, que asciende a la suma de **\$1.467.432,32**.



Ahora bien en lo que respecta a la tasa de interés a aplicar, dejando a salvo mi criterio, he adherido hasta aquí a los criterios sostenidos por las tres salas de la Cámara Civil local y en consecuencia mantuve la doctrina "Alocilla" desde la fecha de la mora hasta 31 de diciembre de 2020 y, a partir del 1 de enero de 2021 hasta su efectivo pago, la tasa efectiva anual BPN, clientes sin paquete, préstamos personales, SIN IVA, canal de ventas sucursal.

Así, el 13/03/2025 el TSJ en autos "*Trotelli, Samanta Verónica C/ Experta Art S.A. S/ Enfermedad Profesional Con Art*" (Expediente Jjucl N° 73.647 - Año 2022) el TSJ estableció nuevas pautas respecto de la tasa de interés a aplicar a la hora de liquidar los créditos laborales.

Así, si bien en el fallo antes señalado la temática central abordada por el Máximo Tribunal provincial transitó la invalidez constitucional de la tasa legal fijada en el tercer inciso del artículo 12 de la LRT (t.o. ley 27348) y la tasa del interés moratorio, considero que las pautas allí plasmadas resultan de suma trascendencia y también aplicables a los créditos laborales cuyas pretensiones no se encuentran fundadas en base aquel sistema y carezcan de una tasa legal establecida.

Desde dicha lógica y siendo que en el fallo mencionado se destaca la necesidad de contemplar la modificación de la tasa de interés cuando la aplicación de la misma conlleva a resultados desproporcionados evitando de esta manera enriquecimientos incausados y a su vez se sostiene que la tasa TEA, luce desproporcionada en atención a



los índices inflacionarios actuales, considero que tal como lo sostiene el Dr. Busamia en su voto, las pautas establecidas resultan plenamente aplicables al caso de marras.

En consecuencia, al monto de demanda se le adicionará el cálculo de los intereses moratorios que se calcularán desde el 18/08/2022 y hasta el 31/03/2024 conforme la tasa "TEA" y finalmente desde el 01/04/2024 hasta el efectivo pago, según tasa activa del BPN, conforme lo dispuesto por el TSJ en "Trotelli".

Así las cosas, y dado el progreso sustancial de la demanda – particularmente en lo que refiere a la declaración de nulidad del distracto laboral, la procedencia de los salarios caídos, la reparación del daño moral y la declaración de discriminación en contexto de violencia de género– y al hecho de que fue necesaria la promoción del proceso para la tutela efectiva de derechos fundamentales, corresponde imponer las costas del proceso a la demandada, conforme al principio objetivo de la derrota consagrado por el art. 68 del CPCCN, de aplicación supletoria en el procedimiento laboral de la provincia de Neuquén (art. 1 inc. a) de la ley 2215).

FALLO: I) Haciendo lugar a la demanda interpuesta por **AGURTO ANDREA DE LOS ANGELES**, en contra de **SCHLUMBERGER ARGENTINA S.A**, convirtiendo en definitiva la medida cautelar decretada a fs.71/73 y ordenando abonar a la demanda la suma de pesos un millón cuatrocientos sesenta y siete mil cuatrocientos treinta y dos c/ 32/100



§1.467.432,32. II) Costas a la demandada vencida a cuyo fin regulo los honorarios de la letrada interviniente por la parte actora, Dr. ... y ..., en doble carácter, en el 9.8% de manera conjunta y al Dr. ... -doble carácter- en el 9.8% por su participación de fs.209 de la suma determinada en concepto de capital más intereses al momento de practicar la planilla del art. 51 de la ley 921. Los de los letrados de la demandada, Dr. ..., apoderado, en el 3,92% y Dr. ..., patrocinante, en el 9,8%, sobre la misma base, o bien, en su caso, los mínimos fijados por la ley 1594. Los honorarios de los letrados han sido regulados de conformidad con los arts. 6, 7, 8, 9, 20, 39, 47 y c.c. de la ley 1594 (t.o. ley 2933). **III)** Regístrese (S), notifíquese. Oportunamente archívese.

Dr. Luis Pablo TRANI Juez

En igual fecha la registré y notifiqué.

Dra. Valeria Cecilia Ortiz Asistente Jurídico