

Cám. Trabajo Córdoba, Sala VI, Sent. N.º 248, 09/05/2024, “D., M. V. c/ Stratton Argentina S.A. y otros – Ordinario – Enfermedad Accidente con fundamento en el Derecho Común” Expte. n.º 9207977 Primera cuestión: ¿es procedente el reclamo de la actora en estos obrados? Segunda cuestión: ¿qué resolución corresponde dictar? A la primera cuestión planteada El Señor Vocal Tomas Enrique Sueldo, dijo: 1) Límites de la controversia y cuestiones preliminares: a) Conforme lo relacionado, la Sra. D. acciona por daño psicológico y moral, en contra de su empleadora, en virtud de considerarla civilmente responsable por el acoso laboral (mobbing) sufrido por el hecho de su dependiente M. G. -su supervisor en la empresa-, contra quien también acciona; y en contra de la aseguradora con la cual aquella tenía celebrado contrato de afiliación en materia de riesgos del trabajo. Afirma haberse encontrado expuesta como trabajadora mujer, a factores de riesgos psicosociales en el ámbito de su trabajo y que las accionadas no hicieron nada para evitar ni impedir las consecuencias de los padecimientos por el trato hostil que le propinaba el citado supervisor G.. Por su parte, la demandada Stratton Argentina S.A., empleadora de la accionante, rechaza la configuración de un supuesto de acoso laboral respecto del cual alega que no hubo denuncias ni quejas previas por parte de la trabajadora. Opone excepción de litispendencia. De otro costado, la aseguradora Galeno ART S.A., opuso excepción de prescripción, las que deben ser resueltas en forma previa a ingresar al fondo del asunto. Respecto de la defensa de litis pendencia, cabe señalar que, finalmente, conforme el devenir procesal, se verifica en autos la cosa juzgada con relación al reclamo de “daño moral” toda vez que la resolución homologatoria recaída en los autos caratulados “D., M. V. c/ Stratton Argentina S.A. y otros – Ordinario – Despido (Expte. n.º 6945445)” que tramitó ante la Excma. Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba, Sala Quinta, Secretaría N.º 10 (Sent. N.º 451 de fecha 31/8/2023 y su aclaratoria A.I. N.º 137 del 23/04/2024), puso fin a la acción mediante la cual se reclamaba –entre otros rubros-, el daño moral derivado del maltrato laboral propinado por el Sr. G., dependiente de la misma accionada, al haber desistido de la acción y del derecho, por lo que dicho concepto queda excluido de la controversia que aún resta decidir en las presentes actuaciones. Por otra parte, la acción por la que se pretendía “indemnización por incapacidad psicológica” no fue admitida en el primer proceso (véase A.I. N.º 137 del 23/4/2024) por lo que no resulta alcanzada por la excepción opuesta y deberá ser motivo de análisis con relación a la acción dirigida contra el Sr. G. y la empleadora de la accionante Stratton Argentina S.A. En cuanto

a la excepción de prescripción –opuesta por Galeno ART S.A.adelanto que la misma debe ser admitida toda vez que la aseguradora la basa en el transcurso del plazo bianual, previsto tanto en el art. 44 de la LRT como en el art. 2562 inc. b) del Código Civil y Comercial, entre la fecha de la primera manifestación invalidante (15/6/2016) y la de interposición de la demanda (29/6/2020) o el trámite ante la Comisión Médica (2/10/2019). En el caso sometido a decisión, al momento de la remisión del telegrama dirigido a Galeno ART (CD 993811506), con fecha 05/04/2019, ya había transcurrido en exceso los dos años del plazo prescriptivo el cual comenzó a correr a partir de la primera manifestación invalidante (15/6/2016), tal como surge de las actuaciones en sede administrativa (Expediente SRT N°: 327229/19 iniciado el 2/10/2019) o en su defecto del distracto (16/6/2016). Por ende, el efecto que produce dicha interpelación fehaciente, esto es, la suspensión en los términos del art. 2541 del Código Civil y Comercial de la Nación, carece de trascendencia en la secuencia temporal analizada. Tampoco adquiere relevancia la presentación de acción judicial con fecha 02/02/2018 en tanto Galeno ART S.A. no fue demandada en las actuaciones relacionadas anteriormente. Tampoco se verifican las dificultades de hecho ni las maniobras dolosas esgrimidas que hubiesen obstaculizado temporalmente el ejercicio de la acción en los términos del art. 2550 del C.C.C., habiéndose superado también el plazo de 6 meses allí contemplado, por lo que no resulta viable la dispensa solicitada. En tales condiciones, con relación a la Galeno ART S.A., cabe hacer lugar a la defensa opuesta y declarar prescripta la acción sistémica incoada en su contra (cfr. arts.43 y 44 LRT, 257 LCT; arts. 2562 inc. b) y 2541 CCyCN). 2) La prueba dirimente producida en el proceso: Ofreció la accionante como prueba documental TCL CD993611506, de fecha 04/04/19; Dictamen de Comisión Médica de fecha 30/12/2019 expte. 327229/19; Certificadomédico expedido por la Lic. Clarisa Boncini, Informe pericial psicológico oficial expedido por la Lic. Fernanda Massa, en el expte 6945445; TCL CD701739551 y CD701739565, ambos de fecha 15/06/2016, cuyos originales se encuentran reservados en secretaría en el expte. 6945445 - D. M. V. c/ Stratton Argentina S.A. y otro - Ordinario – Despido. Copia del libro “El síndrome de estrés en los Call Center” del Dr. Pablo R. Cólica, Ed. Brujas, Córdoba, 2009. Por su parte, la accionada Stratton Argentina S.A. ofreció, como prueba documental-instrumental todas las constancias de la causa “D., M. V. c/ Stratton Argentina S.A. y otro – Ordinario – Despido – Expte. nro. 6945445”, que tramitan ante la Excma. Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba, Sala Quinta, Secretaría N° 10.

En dicha causa, se incorporó a fs. 249 informativa al Dr. Mario Cirilo Sassi, psiquiatra, quien indicó que la actora fue su paciente comenzando el tratamiento en junio/2016. Que comenzó con reposo laboral el 15/06/2016 por crisis de pánico, trastorno de ansiedad secundario a mobbing laboral, continuando el tratamiento hasta enero de 2017. También se diligenció en dichos autos una pericia psicológica oficial, adjuntándose a fs. 254/256 el informe elaborado por la Lic. Fernanda Massa, quien en primer lugar consigna los datos biográficos de la actora, destacándose que a ese momento se desempeñaba como empleada administrativa en la Municipalidad de Córdoba. Seguidamente, expone las técnicas utilizadas para dar respuesta a los puntos de pericia propuestos. A continuación, menciona que la Sra. D. presenta una estructura neurótica, con rasgos predominantemente fóbicos y depresivos. Se observa una personalidad ansiosa, insegura y reservada. Expone que la entrevistada presenta un malestar constante en el contacto con lo social, afectando sus actividades de la vida cotidiana. Describe los síntomas que padece la actora cuando recuerda el entorno laboral pasado y la figura del Sr. G. quien es vivenciado como un acosador, causante de su angustia. Que las dificultades que padece se extienden a su empleo actual, por lo cual tuvo que modificar las tareas que realiza, reduciéndolas a tareas administrativas, ya que la atención al público le provoca sufrimiento psíquico. De este modo, concluye que el trastorno que padece la actora guarda relación con los hechos vividos y denunciados en demanda, es decir, que ha sido víctima de mobbing o acoso laboral. En virtud de ello, señala que la Sra. D. presenta indicadores de daño psíquico de acuerdo al Baremo de la Tabla de Incapacidad Psicofísica Integral de Mc Bride (versión de Castex y Silva), en virtud del cual la actora manifiesta una disminución del 30% del V.T.O. que puede observarse en la pérdida de su capacidad global de goce en los ámbitos laboral, familiar, social, recreativa, deportiva, creativo-intelectual (15%), inseguridad psicofísica y social (10%) y limitación global psico-física por elevación del nivel de angustia, astenia, fatigabilidad y/o debilitación psicofísica (5%). Seguidamente, sostiene que la peritada no ha podido restablecer el equilibrio psíquico – físico y social en su totalidad, por lo que recomienda tratamiento psicológico de duración mínima de un año. La pericia psicológica fue impugnada por la demandada a fs. 264 por las razones que expresa en el memorial de alegatos. Allí, sostiene que la Lic. Massa no es la profesional idónea ni cuenta con la preparación adecuada para realizar pericias médicas judiciales sino que dicha incumbencia corresponde a los médicos matriculados. Agrega que la pericia debió haber sido

efectuado por un psiquiatra en tanto en el dictamen se aluden a antecedentes fóbicos y depresivos, lo que únicamente puede ser determinados por profesionales médicos de esa especialidad. Cita las resoluciones N° 2447/85 y N° 1257/2018 del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, las que no contemplan para los psicólogos la posibilidad de emitir opinión sobre incapacidad en procesos judiciales. Luego, cuestiona las consideraciones expresadas en orden a las condiciones de labor con la presencia del Sr. G. en la empresa, 3 años después del supuesto maltrato laboral y con la ausencia del carácter permanente de las patologías. Más aún, tratándose de un reclamo fundado en el derecho común y sin que exista dolo de su parte. Por otra parte, se llevó a cabo en estos autos una pericia contable oficial, presentando el informe la Cra. Pérez, Adriana Elizabeth, quien determinó el ingreso basemensual de la accionante y realizó el cálculo de indemnización bajo el supuesto de una incapacidad del 30% de la TO, conforme lo dictaminado por la pericia “psiquiátrica” oficial. En la ampliación de la pericia contable oficial, la Cra. Pérez, Adriana Elizabeth, aclaró que la documentación adjuntada digitalmente en el SAC con fecha 20/08/2021: Certificación de Trabajo – Art. 80 Ley de Contrato de Trabajo N° 20744. Períodos declarados 10/2015, 11/2015, 12/2015 01/2016, 02/2016, 03/2016, 04/2016, 05/2016 y 06/2016 fue firmada por Silvina Pairetti – en carácter de apoderada por el Empleador – Fecha 12/07/2016. Certificada la firma por: Cesar J. Maramarco – en carácter de Gerente Retail – HSBC – Bank Argentina S.A.. Indicó que el IMB, actualizado con RIPTE, asciende a \$13.111,52 y la indemnización fundada en la LRT a \$ 478.261,97 (Pesos Cuatrocientos Setenta y Ocho Mil Doscientos Sesenta y Uno con 97/100), a lo que adicionó intereses. En la audiencia de vista de la causa, las partes renunciaron a la prueba confesional oportunamente ofrecida, según surge del acta respectiva. A continuación, se recepcionaron las siguientes declaraciones testimoniales: Gonzalo Peliche Heredia, Juan Cravero 1428, Ampliación Pueyrredón, empleado de reparto, fue compañero de la actora en el call center ubicado en galería frente plaza San Martín, antes de la pandemia, compartieron meses desde diciembre 2015 hasta junio de 2016. G. era el supervisor. Se hacían coaching y devoluciones por la atención, de parte del supervisor hacia los telemarketers y según las personas eran en tono moderado pero cuando le tocaba la devolución a los nuevos como el testigo o la actora no era muy grata, porque no llegaban a las métricas levantaba el tono de voz. En cambio a los preferidos era un trato normal. Hacían atención telefónica, eran los clientes de personal exclusivamente. No hacían venta para otras

empresas. Al testigo nunca le faltó el respeto, sí le gritó pero no lo insultó. Eran 15 o 20 personas bajo la supervisión de G.. Hacia la actora era muy malo el trato, había insultos, gritos de más, malas palabras, exponiéndola ante todo el grupo. Tenía algo personal con la actora, era a la única que insultaba. Tenían la misma antigüedad con el testigo. Las métricas de la actora no eran malas, tenía mejores que las del testigo. Ella hacía lo que pedía G.. El horario de trabajo era 6 hs., turno tarde noche, no hacían horas extra. El establecimiento estaba bien. Los headset eran buenos, las sillas eran incómodas. Los reclamos se hacían en el área de RRHH. En las pausas, se comentaba el maltrato de G. hacia la actora. De los 6 meses que compartió al menos 4 fueron así. Los insultos eran todo el tiempo, cuando no se hacían los coaching en los box también se escuchaba desde la punta de los boxes, en la punta donde estaba G., la mandaba a llamar para darle devolución, ahí también la insultaba. Había 4 o 5 supervisores más para el resto de los operadores. En el establecimiento o piso no había nadie superior a G.. En planta baja estaba RRHH y los operadores en el segundo piso. Ella fue a RRHH a plantear la situación, no sabe qué medidas tomaron. El testigo no lo tomó personal y no se quejó. Al testigo lo echaron, lo indemnizaron con lo que correspondía. Ella también se fue, no recuerda si fue al mismo tiempo. Hubo cambio de dueños en 2016 y despidieron a los más nuevos. Pidió permiso porque se había enfermado no sabe de qué, ni si le dieron el permiso. Ningún otro operador se quejó de G.. No lo hicieron por miedo a quedarse sin trabajo. Respecto de G. no sabe cómo era visto en la empresa, había comentarios sobre sus malos tratos. Escuchó de boca de G. que si no se hacía lo que decía, la amenazaba con echarla a la actora. Tenía algo personal hacia ella, tenía contactos arriba para lograr que la echaran. La trataba de gorda papuda, conchuda, la trataba despectivamente como mujer. No había un libro de quejas, lo único que podían hacer era hablar con la gente de RRHH. Conoce a la otra testigo del call center. Sabe que estaba en otra parte, era otra área. Compartieron en una cuenta de Speedy. Ahí estuvieron uno o dos meses. No estaba G.. Eso era en sede calle 25 de mayo de B° Gral. Paz. La actora también estuvo ahí, con G. estuvieron 4 meses con la testigo Raitieri y la actora en sede plaza San Martín. Se llamaba side 1, tenían varias cuentas. Ellos estaban en la cuenta de personal. Había divisiones por pisos, cada uno con su cuenta. Con la testigo Raitieri no compartieron más trabajo. Ratifica que la actora fue a RRHH porque charlaban en el momento del break, ella misma se lo dijo. Supervisor y líder es lo mismo. El líder también es controlado por un líder general. Le controlaban las métricas

solamente. A G. también lo controlaban. Había otra supervisora pero en otra sucursal, se llamaba Cecilia. No recuerda si había divisiones por letras en los salones del call. Tampoco a la líder de Raiteri. Viviana Verónica Luisa Raiteri, El Tala 1180, Anisacate, Córdoba, trabaja en la empresa accionada. Conecta, hace 9 años, representante de ventas, hace atención telefónica desde su casa. Compartió trabajo con la actora, ingresaron juntas en el 2015, en octubre. Hicieron capacitación en el site 3 de B° Gral. Paz, un mes, entraron en la cuenta de movistar, no se dieron las condiciones, pasaron a todo el grupo al site 1 de plaza san Martín, cuenta personal. Eran nuevas, había chicas jóvenes, estaban aprendiendo, tenían curiosidad. Nunca habían trabajado ahí. No tenían experiencia. Las capacitó. A G. lo conocieron en el site 1, era un líder muy conocido porque nadie quería trabajar con él. Cuando cambiaron de cuenta y las pasaron a personal, a un grupo de chicos los despidieron y a ellas las pasaron a site 1. Al ingresar al site 1, en noviembre o diciembre de 2015 los volvieron a capacitar porque era otra empresa. Al finalizar el período de capacitación, el capacitador les decía “te tocó con G.”, “tené cuidado”, alguien le dijo eso. El capacitador les informaba el líder, de eso dependía de cómo la iba a pasar. A la testigo no le tocó G.. Si te tocaba un líder que no era bueno, la iban a pasar mal. A la actora sí le tocó. La testigo no presencié nada porque estaba en otro grupo, su líder era Karina, no tuvo problemas. En los breaks se veían todos, según la cuenta. Personal es la cuenta más grande. G. tenía fama porque trataba mal a los empleados, encontraba gente llorando el baño. A la actora la encontró varias veces en el baño llorando. Se contaban todo por celular, a la tarde se contactaban y se acompañaban. No había un área para denuncias de los propios operadores hacia los líderes. Ahora hay un área que se llamaba Bienestar desde la pandemia. Te escuchan y te ayudan. Si tiene bajas las métricas, hoy se graba todo, están muy controlados los líderes. Les hacen hacer cursos. Siempre son representantes los que pasan a ser líderes. Los preparan en la parte humana más que en lo que tiene que aprender. Desde el 2020 no vas a piso. Hoy no tienen contacto con la actora, no la volvió a ver. Tampoco sabe qué pasó con G.. Se lo cruzó un par de veces, en la site 1 en la cuenta de Zurich, en el año 2016 o 2017. Pero desde pandemia en adelante no sabe más nada. 3) Respuesta jurisdiccional en función del contexto probatorio: Tal como expuse al comenzar a tratar la cuestión, la actora acciona en contra de la empleadora y de su dependiente M. G., por “daño psicológico y moral”, requiriendo una indemnización por incapacidad psicofísica, con sustento en el Derecho Común, derivada del acoso laboral

padecido en su ámbito de trabajo. En sustento de sus pretensiones invoca el art. 75 de la LCT y los arts. 1737, 1738, 1740, 1746, 1749 y 1753 del Código Civil y Comercial de la Nación. Asimismo, esgrime que la responsabilidad de la empleadora es objetiva y directa por un incumplimiento obligacional que ocasionó un daño injustificado por acción u omisión, concurrente con la de su dependiente, también responsable por ser el causante de su incapacidad psicológica que estima en un 20% de la T.O., según certificado emitido por la Lic. Clarisa Boncini. En el supuesto particular de autos, se invoca la responsabilidad por el hecho de terceros, que se encuentra regulada en el art. 1753 ib., el cual, contempla la responsabilidad objetiva del principal por los daños que causen los que están bajo su dependencia, o las personas de las cuales se sirve para el cumplimiento de sus obligaciones, cuando el hecho dañoso acaece en ejercicio o con ocasión de las funciones encomendadas. La norma también prevé que la falta de discernimiento no excusa al principal. Y que la responsabilidad del principal es concurrente con la del dependiente. Al respecto, cabe tener en cuenta que la carga de la prueba de los factores de atribución y de las circunstancias eximentes corresponden a quien los alega (art. 1734 C.C.C.). Doctrinariamente, se ha sostenido que la interpretación dominante del supuesto normativo invocado (art. 1753 ib.) pasó de considerar que la responsabilidad del principal se fundaba en su culpa in vigilando o in eligiendo, a sostener que esa responsabilidad era objetiva. Así, tras la unificación de las órbitas de responsabilidad dispuesta por el ordenamiento civil vigente, los presupuestos para que nazca la responsabilidad, tanto en el ámbito contractual como en el extracontractual, aluden a la relación de dependencia, el daño causado en ejercicio o en ocasión de la función y el hecho ilícito del subordinado. (Sebastián Picasso y Luis R. Saenz, en Código Civil y Comercial de la Nación comentado, Directores: Marisa Herrera, Gustavo Caramelo y Sebastián Picasso, Tomo IV, Libro III, ed. Infojus, 2015, p. 480/484). Por su parte, al comentar el art. 1753 de la CCCN, Matilde Zavala de González y Rodolfo González Zavala, señalan que en el supuesto regulado, el principal responde objetivamente, por razón de la dependencia, no porque pueda comprometer al subordinado dañador, liberándose solamente mediante la demostración de un hecho extraño al dependiente o la ausencia de nexo causal con la función encomendada. Exponen que son presupuestos de la responsabilidad del principal: a) dependencia funcional del agente del daño, ello en virtud de que responde por razón de la dependencia y no por alguna intervención suya en el hecho dañoso. Dicha

dependencia es de carácter funcional, porque “la subordinación se establece con motivo de una actividad desplegada en interés del principal”. De este modo, explican que no es menester estricta autoridad jerárquica sobre la actividad del subordinado; sino que basta algún permiso para obra y un poder de supervisión sobre métodos o instrumentos que emplea el agente. b) causación por el dependiente de un daño resarcible: la relación causal debe establecerse entre la acción del dependiente y el perjuicio, ya que el principal queda obligado por causalidad ajena, en tanto la autoría es referible al dependiente. c) el hecho dañoso debe haberse realizado en ejercicio o con ocasión de las funciones encomendadas: de esta manera, el acto es congruente o compatible con el encargo, de modo tal que el nexo con el suceso lesivo presupone desvíos o irregularidades, que engloban mal ejercicio de la función, el abuso y su ejercicio aparente. Encuanto al mal ejercicio de la función explican que significa la realización del encargo de manera torpe, irregular, con medios inadecuados o empleados doloso o culposamente. En lo que respecta al abuso de la función, media extralimitación pues el agente contraría instrucciones o asume una tarea que no le correspondía pero aparentemente comprendida en el encargo. En torno a la “ocasión” de la función, a los fines de que proceda la responsabilidad del principal debe mediar una razonable adecuación causal entre la función y el daño, sin que baste que el encargo sea simple condición necesaria del suceso. Finalmente, comentan que la responsabilidad del principal concurre con la del dependiente, porque obedece a causas distintas, según dispone el art. 1751 ib. Ello implica que la víctima puede accionar contra el principal, sin necesidad de demandar también al autor del daño, a la inversa, o los dos de manera separada o conjunta (conforme art. 1773 ib.) (Matilde Zavala de González, Rodolfo González Zavala, “La Responsabilidad Civil en el nuevo Código”, Tomo II, Alveroni Ediciones, p. 505/543). En el caso se autos, se encuentra fuera de discusión que se trata de un dependiente de la empleadora de la accionante respecto del cual se atribuyen ciertos comportamientos que habrían provocado daño en la salud de la trabajadora. Ahora bien, podemos afirmar que en los casos como el presente, es decir, cuando se opta por la acción de derecho común, se requiere ineludiblemente la acreditación fehaciente e indubitable de los presupuestos para su procedencia –supra citados-, ya que si se prescindiera de tales exigencias, desaparecería toda diferencia con el régimen especial (LRT) que asegura al trabajador una indemnización tarifada, pero amplía el campo de responsabilidad patronal, a diferencia del régimen del derecho común, que no pone límites a

la reparación pero supedita la responsabilidad al cumplimiento y acreditación de las exigencias y extremos arriba detallados. Este es el criterio sustentado desde antigua data por la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación plasmado en reiterados pronunciamientos, vgr. in re: “O’ Mill Allan E. C/ Provincia de Neuquén” Sentencia del 19/2/1991) y por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, al señalar que “Cuando se trata de un reclamo fundado en el derecho común, se impone un examen exhaustivo a la hora de verificar la configuración de los elementos de la responsabilidad pretendida...” (TSJ Sala Laboral Cba., Sent. N° 48, 09/06/2010. Trib. de origen: Sala 2ª Laboral Cba., “Bustos Julio C. c/ Ferrocons S.R.L. - Indem. Incap. - Recurso de casación”). Entonces, para la procedencia de tal pretensión resulta menester que se cumpla estrictamente con los aspectos formales necesarios que hacen al contenido de la demanda y con la demostración acabada de los hechos, factores y causas por las que se atribuye responsabilidad objetiva a los accionados. La jurisprudencia mayoritaria, a la que este Tribunal adhiere, exige precisión en la descripción de los hechos que sustentan la demanda con fundamento en la ley civil y el planteo adecuado e individualizado de las acciones promovidas, estrictez derivada del apartamiento de la tarifación que prevé la legislación laboral y de las propias exigencias de la normativa cuya aplicación se pretende. Expone Jorge Rodríguez Mancini al respecto: “estamos frente a la excepción de un régimen que pretende, como se ha dicho, ser hermético y autosatisfactorio, de manera que la consideración del ejercicio de una acción fuera de él para obtener la cobertura integral del daño padecido, debe plantearse en términos precisos compatibles con las exigencias procesales, por un lado, pero sobre todo con el condicionamiento que subyace en la validez constitucional del régimen especial.” (“Riesgos del Trabajo”, Jorge Rodríguez Manzini-Ricardo A. Foglia, directores, La Ley, 2008, pág. 685). En el mismo, sentido, la Máxima Autoridad Judicial Provincial precisó que “... A los fines de resolver sobre la indemnización reclamada se impone el análisis de los presupuestos fácticos de toda acción de reparación civil, esto es, el acaecimiento del hecho generador descrito en el escrito inicial, la existencia de un daño cierto y determinable y la demostración de un nexo causal adecuado entre ambos supuestos. De ser ello así, decidir si conforme el régimen legal aplicable, resulta ajustado a derecho atribuir responsabilidad a la demandada...” (“Fonseca Víctor Rubén c/ Perkins Argentina S.A. –Ordinario-Accidente (Ley de Riesgos– Recurso de Casación”, Expte. N° 137448/37, Sentencia N° 150, del 7/11/2013). Luego de este preludeo,

nos abocaremos a analizar si la prueba aportada al proceso resultó eficaz para entender configurada la responsabilidad objetiva de la demandada y de su dependiente –M. G. por las consecuencias que el maltrato laboral que éste propinara hacia la accionante mientras duró la relación laboral (6 meses). En primer lugar, las dos testimoniales transcritas anteriormente hicieron referencia a los insultos que profería hacia la actora el supervisor G., lo que evidenciaba un maltrato laboral injustificable. Así, el testigo Peliche dijo que era muy malo el trato, había insultos, gritos de más, malas palabras, exponiéndola ante todo el grupo. Que tenía algo personal con la actora ya que era a la única que insultaba pese a que sus métricas no eran malas. Si bien manifestó que ningún otro operador se quejó de G. explicó que no lo hicieron por miedo a quedarse sin trabajo. Especificó que a la Sra. D. la trataba de “gorda papuda, conchuda” y despectivamente como mujer. Que no había un libro de quejas, lo único que podían hacer era hablar con la gente de RRHH. Por su parte, la testigo Raiteri no presenció en forma directa el maltrato pero sabía que G. tenía fama porque trataba mal a los empleados y encontró a la actora varias veces en el baño llorando por ese motivo. Aclaró que antes no había un área para denuncias de los propios operadores hacia los líderes y que hay un espacio que se llamaba Bienestar, luego de la pandemia donde las escuchan y ayudan ante dichas situaciones. Hasta aquí podríamos inferir de la prueba testimonial que efectivamente existió un comportamiento antijurídico por parte de quien revistiera la calidad de supervisor de la accionante en la empresa demandada. Ahora bien, a los fines de acreditar –en el marco de la acción civil intentada- que la afección esgrimida reviste carácter resarcible, la parte actora diligenció una pericia psicológica oficial en los autos “D. M. V. c/ Stratton Argentina S.A. y otros – Ordinario – Despido” (Expte. N° 69845445). La misma arrojó como resultado que la Sra. D. presenta una personalidad ansiosa, insegura y reservada, con estructura neurótica y rasgos predominantemente fóbicos y depresivos. Luego, la perito aludió a las dificultades que padecen su empleo actual –empleada administrativa municipal, pero al concluir que el trastorno que padece la actora guarda relación con los hechos vividos y denunciados en demanda, es decir, por haber sido víctima de mobbing o acoso laboral, no pudo justificar el carácter permanente y definitivo de la minusvalía detectada, a la que asignó un 30% de la T.O., por la pérdida de su capacidad global de goce en los ámbitos laboral, familiar, social, recreativa, deportiva, creativo-intelectual (15%), inseguridad psicofísica y social (10%) y limitación global psico-física por elevación del nivel de angustia, astenia,

fatigabilidad y/o debilitación psicofísica (5%), de acuerdo a la tabla de incapacidad psicofísica integral de Mc Bride (versión de Castex y Silva). Sin embargo, la perito se limitó a recomendar un tratamiento psicológico de un año para restablecer el equilibrio psíquico-físico y social, de lo que se deduce que la afección denunciada era de carácter transitorio. De otro costado, cabe resaltar que el baremo utilizado en la pericia oficial está destinado a valorar incapacidades psiquiátricas y en una de sus notas se establece que la Tabla de Incapacidad Psicofísica Integral de Mc Bride (Modificación De Castex & Silva) debe ser aplicada por un especialista en Medicina Legal únicamente o, en su defecto, por un médico idóneo en materia de evaluación por daño psicofísico, ya que incluye dos dimensiones ajenas a la Psicología Forense, esto es, el daño físico y el daño estético. En este punto, más allá de la intrínseca interrelación que puede existir entre las especialidades profesionales de la psicología y la psiquiatría, por imperio del principio de especificidad de la prueba, un dictamen pericial psiquiátrico es el medio probatorio idóneo para conocer o apreciar un hecho en tanto son necesarios o convenientes conocimientos científicos y técnicos (art. 259 del CPCC), al tiempo que es la que permite un pleno control de la contraria, sin impedir la sustitución de un medio de prueba por otro. Por ello, la existencia o no de una patología de naturaleza psiquiátrica, debe - en principio - acreditarse a través de prueba idónea producida en el proceso y con el mayor respeto al principio de bilateralidad, el que, si bien se encuentra atemperado por la especialidad del fuero en el que se ventila el contradictorio, no dejade tener vigencia a la luz del debido proceso. Es decir, para poder acreditar la minusvalía denunciada, consistente en un trastorno de estrés postraumático reactivo a acoso laboral, la prueba dirimente era la pericial de un experto idóneo en la materia, la que no fue ofrecida, dejando su alegación huérfana de sustento probatorio. Repárese además en que la pericia psicológica oficial fue realizada en el otro proceso judicial iniciado por la accionante, referido supra, en los que el reclamo por incapacidad psicofísica derivado del acoso laboral no fue admitido, lo que volvió fútil la presentación de informes en disidencia. Sin perjuicio de ello, la accionada impugnó el dictamen oficial por las razones expresadas en los alegatos, las que finalmente resultan atendibles, conforme lo expresado. Asimismo, el propio psiquiatra que atendió a la Sra. D. -Dr. Mario Cirilo Sassi- en junio/2016 por crisis de pánico y trastorno de ansiedad secundario a mobbing laboral, informó que el tratamiento fue solamente hasta enero de 2017, sin efectuar mayores consideraciones al respecto. En cuanto a la incumbencia profesional de

los psicólogos, la ley 23.277 sancionada el 27/9/1985, estipula el ámbito y las condiciones para su ejercicio, las inhabilidades e incompatibilidades; derechos, obligaciones y prohibiciones. Si bien en su art. 2° contempla: diagnóstico, pronóstico y tratamiento de la personalidad y la recuperación, conservación y prevención de la salud mental de las personas (inc. a); enseñanza y la investigación (inc. b); desempeño de cargos, funciones, comisiones o empleos por designaciones de autoridades públicas, incluso nombramientos judiciales (inc. c); emisión, evacuación, expedición, presentación de certificaciones, consultas, asesoramiento, estudios, consejos, informes, dictámenes y peritajes (inc. d); la Resolución 1257/2018, emitida por el Ministerio de Educación de la Nación, en su anexo XXXIII delimitó las actividades profesionales reservadas a los títulos de licenciado en psicología y psicólogo en los siguientes términos: 1. Prescribir y realizar acciones de evaluación, diagnóstico, orientación y tratamiento psicoterapéutico y rehabilitación psicológica. 2. Realizar intervenciones de orientación, asesoramiento y aplicación de técnicas psicológicas tendientes a la promoción de la salud. 3. Prescribir, realizar y certificar evaluaciones psicológicas con propósitos de diagnóstico, pronóstico, selección, orientación, habilitación o intervención en distintos ámbitos. 4. Planificar y prescribir acciones tendientes a la promoción y prevención de la salud mental en individuos y poblaciones. 5. Desarrollar y validar métodos, técnicas e instrumentos de exploración y evaluación psicológica. Asimismo, la doctrina especializada también ha dicho que “El porcentaje de incapacidad laboral psíquica debe ser determinado por profesionales con conocimiento médico específico en la especialidad de psiquiatría, es decir médicos psiquiatras y médicos legistas-psiquiatras, médicos del trabajo-psiquiatras” (Ester Norma Martín, en Temas Médicos y Periciales que se presentan a los Tribunales en los reclamos por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales - Capítulo VII. La certificación de profesionales médicos en Academia de intercambio y estudios judiciales - Coordinador: Miguel Ángel Maza); como así también que “... El baremo del Decreto 659/96, contempla este tipo de patologías en el capítulo correspondiente a Psiquiatría, de donde no puede existir duda que para el diagnóstico se requiere de un médico psiquiatra” y que “debe quedar en claro que un psicólogo no puede diagnosticar una enfermedad y menos aún una incapacidad definitiva, extremo limitado a los profesionales de la salud mental (médicos psiquiatras)”. Por lo fundamentado, la evaluación de incapacidad psíquica debe siempre ser efectuada por perito psiquiátrico, por lo que

técnicamente la pericia psicológica ... carece de un requisito objetivo de aptitud referente al perito designado (especialización que ha de tener el perito en relación al hecho técnico objeto de prueba), puesto que, como explica Palacio, desde el punto de vista de su idoneidad, el objeto de la prueba pericial requiere que los hechos sobre los cuales debe versar el correspondiente dictamen se adecuen a la especialidad de quienes son designados en esa calidad (Palacio Lino E, en Tratado de Derecho Procesal Civil, tomo IV, Ed. Abeledo Perrot, ed. 2005, tomo IV, Capítulo XXXVIII, sumario I, punto 615- B) (doctrina y jurisprudencia citadas por la Sala Primera de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, integrada por los Dres. Lucía Daroni de Pontoriero, Julio Rolando Coll y Mariano Ibañez, en autos N° 11409, caratulados “Sánchez, Luis Alejandro c/ La Segunda ART S.A. s/ Apelación de sentencia”, resolución de fecha 30/7/2019). En la misma línea de pensamiento, se pronunció la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Coco, Fabián Alejandro c/ Buenos Aires, Provincia de y otros s/ Daños y perjuicios” (C. 742. XXXIII 29 de junio de 2004) en un caso de reclamo de daño psíquico. En dicho precedente, la Corte estableció que, cuando la víctima resulta disminuida en sus aptitudes tanto físicas como psíquicas esta incapacidad debe ser reparada, ello es en la medida que asuma la condición de permanente (el resaltado me pertenece) (Fallos: 315:2834; 321:1124; 322:1792; S.36.XXXI. “Sitja y Balbastro, Juan Ramón c/ La Rioja, Provincia de y otro s/ daños y perjuicios”, sentencia del 27 de mayo de 2003). De modo que, para la indemnización autónoma del daño psíquico respecto del moral, la incapacidad a resarcir es la permanente y no la transitoria, y debe producir una alteración a nivel psíquico que guarde adecuado nexo causal con el hecho dañoso. De igual modo, se expidió la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, citando el mismo fallo del Máximo Tribunal, en autos “Foletti, Pablo Damián c/ Galeno ART S.A. s/ Accidente – Ley Especial” Sentencia Definitiva N°: Sala II Expediente N°: 54.806/2017, al señalar que “... la perito médica actuante es quien, en base a los estudios efectuados, debió explicitar las razones de índole científica que permitirían relacionar, directa e inequívocamente, la afección psíquica con el accidente invocado en autos y/o con las secuelas físicas dejadas por éste. Por lo tanto, los términos del dictamen pericial no traducen la existencia de una incapacidad psíquica de carácter permanente o definitivo que pueda considerarse configurativa de un daño irreversible susceptible de ser compensado a través de una reparación de índole económica como la reclamada...”. En tales condiciones, cabe concluir que las apreciaciones de la pericia

psicológica oficial no resultan idóneas para acreditar el presupuesto esencial de la acción intentada, es decir, la existencia actual de un menoscabo resarcible. Resta señalar que en el primer proceso judicial que inició la Sra. D. contra Stratton Argentina S.A., M. G. (solo respecto del rubro daño moral) y Telecom Argentina S.A. (en forma solidaria arts. 14, 29 y 30 LCT), se arribó a un acuerdo conciliatorio (homologado mediante Sent. N° 451 del 31/08/2023 y su aclaratoria Auto Interlocutorio N° 137 del 23/04/2024), mediante el cual la actora desistió de la acción y del derecho, respecto de los rubros reclamados – respectivamente y en la forma allí plasmada- en contra de los accionados, dejando sin efecto la inclusión del concepto “incapacidad psicofísica” que, como hemos visto, no había sido admitido por el Tribunal interviniente, pero incluyendo entre los rubros desistidos al daño moral, tal como lo advertimos al tratar las cuestiones preliminares. Asimismo, en el mismo convenio, reajustó sus pretensiones dirigidas hacia Stratton Argentina S.A. en la suma de pesos cuatrocientos mil (\$400.000) por los demás conceptos reclamados (arts. 208 a 213 LCT y la sanción por despido discriminatorio arts. 182 LCT), manifestando que “una vez recibido el total conciliado, nada más tendrá que reclamar con motivo de las presentes actuaciones”. Ello conduce en forma inexorable al rechazo de la acción civil, en los que términos en que fue planteada, aun cuando dicho dictamen indicara la presencia transitoria de una afección espiritual en tanto no se verificó, se reitera, el daño psíquico y respecto del daño moral que habría ocasionado el comportamiento del supervisor G., la damnificada desistió de la acción y del derecho en el proceso judicial anterior, lo que exime al Tribunal de mayores consideraciones. Por último, aclaro que, a los fines del dictado de este resolutorio fue analizada la totalidad de la prueba incorporada al proceso, aunque eventualmente se hiciera referencia a la considerada dirimente, por lo que así se vota. En sentido concordante con lo expuesto, se ha expedido la Corte Suprema de Justicia de la Nación: “El juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que -a su juicio- no sean decisivos”. (29-4-70, La Ley 139-617; 27-8-71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...” Morello, T° IIC, pág. 68 punto 2, Abeledo - Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal). A la segunda cuestión planteada El Señor Vocal Tomas Enrique Sueldo dijo: En virtud de lo expuesto al tratar las cuestiones precedentes, la

resolución a dictarse debe: I) Hacer lugar a la excepción de prescripción opuesta por la demandada Galeno ART S.A. y, en consecuencia, rechazar la demanda entablada en su contra. Las costas deberán ser distribuidas por el orden causado en atención a la situación de salud por la que atravesó transitoriamente la accionante y la divergencia jurisprudencial existente en torno al paso por las Comisiones Médicas para el reclamo de enfermedades no listadas, lo que pudo generar en su ánimo confusión a la hora de litigar (art. 28, 2º párrafo, ley 7.987). II) Rechazar la acción incoada por M. V. D., en contra de Stratton Argentina S.A. y de M. G. DNI ..., en cuanto por ella pretendía reparación integral fundada en las normas del Derecho Común, por el daño psíquico y moral derivado del acoso laboral padecido, con costas por el orden causado, por las mismas razones expresadas en el punto anterior. III) Diferir la determinación de honorarios de los profesionales intervinientes –abogados y peritos- y las demás costas del juicio para cuando se establezca la base económica, estipendios que deberán regularse de acuerdo a lo establecido en los arts. 31, 36, 39, 49 y 97 de la Ley 9.459. La Tasa de Justicia se establecerá oportunamente en el 2% de capital e intereses (347 y cc. del Código Tributario). Los aportes de la ley 6468 (t.o. ordenado por ley 8404) se establecen, por cada grupo de letrados, en el 1% de la base económica resultante (art.17, inc. “a”, párrafo 3º ib.) y los de la perito contadora en el 10% de sus estipendios (art. 7 inc. b, apartado 2, ley 8349, texto ordenado según ley 10.050). IV) Sin perjuicio de lo aquí resuelto en orden a la improcedencia de la acción civil intentada, en la presente causa quedó evidenciado que la persona física demandada -M. G., quien revistiera el carácter de supervisor y fuera declarado rebelde en este proceso judiciales, resultándole aplicables las presunciones derivadas de la falta de contestación de la demanda (arts. 25 y 49, ley 7.987), incurrió en conductas que implicaron maltrato laboral ostensible en contra de una mujer trabajadora. Los actos y conductas perpetradas por el Sr. G. en perjuicio de la Sra. D. no se condicen con los derechos irrenunciables consagrados a favor de las mujeres por la Ley de Contrato de Trabajo, la Constitución Nacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) el Convenio 111 de la OIT sobre “Discriminación: empleo y desocupación” y la ley 26.485, su decreto reglamentario y la ley N° 10.532 (B.O. 8/6/2016) de adhesión en la provincia de Córdoba (art. 1 ley 23.592; art. 11 inc. 2, CEDAW; arts. 14 bis, 16 y 75 inc. 23, CN). En particular, el art. 6 inc. c) de la citada “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las

Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales”, en cuanto contempla como modalidad de violencia laboral contra las mujeres la que discrimina a las mismas en los ámbitos de trabajo públicos o privados, incluyendo el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. Al verificarse que en autos que la empresa accionada no tenía al momento de los hechos un espacio adecuado para enfrentar y tratar dicha problemática sino que el departamento de bienestar se constituyó con posterioridad, permitiendo así ciertas condiciones laborales negativas y el peligro de presencia de factores de riesgo de tipo psicosocial, este Tribunal considera que corresponde ordenar a la empresa Stratton Argentina S.A. para que tomen las medidas necesarias a los fines de prevenir y evitar situaciones de acoso laboral como las debatidas y verificadas en la presente causa. A tal fin, se hará saber a la empleadora que deberá acreditar el cumplimiento de la obligación establecida, bajo apercibimiento de imponerle astreintes de veinte (20) jus (art. 11 incs. n y p ib.), a favor de la accionante. Asimismo, deberá disponerse la asistencia obligatoria de M. G., DNI ... a un tratamiento especializado, consistente en actividades psico-socio-educativas, en el Centro Integral de Atención de Varones a los fines de su concientización respecto de la problemática de violencia de género, debiendo acreditar asistencia y continuidad ante esta sede en el término de diez (10) días, bajo apercibimiento de ley (art. 11 inc. g Ley 10.401). A tal fin, se oficiará a la institución, haciéndose saber al citado que deberá acreditar el cumplimiento de la obligación establecida, bajo apercibimiento de imponerle astreintes de veinte (20) jus (art. 11 incs. n y p ib.), a favor de la accionante. V) La sentencia deberá cumplirse en el plazo de diez días a contar de la notificación del auto liquidatorio de montos. La forma en que aquí se resuelve, torna abstracto me expida sobre los restantes planteos de inconstitucionalidad efectuados por la parte actora. Así voto. Por todo lo expuesto el tribunal RESUELVE: I) Hacer lugar a la excepción de prescripción opuesta por la demandada Galeno ART S.A. y, en consecuencia, rechazar la demandada entablada en su contra, con costas por su orden. II) Rechazar la acción incoada por M. V. D., en contra de Stratton Argentina S.A. y de M. G. DNI ..., en cuanto por ella pretendía reparación integral fundada en las normas del Derecho Común, por el daño psíquico y moral derivado del acoso laboral padecido, con costas por su orden. III) Diferir la determinación de honorarios de los profesionales intervinientes – abogados y peritos- y las demás costas del juicio para cuando se establezca la base

económica, estipendios que deberán regularse de acuerdo a lo establecido en los arts. 31, 36, 39, 49 y 97 de la Ley 9.459. Asimismo, pónganse en conocimiento de las partes que los honorarios, aportes y tasa de justicia, tendrán que ser oblatos dentro de los diez días hábiles a contar de la notificación del auto aprobatorio de montos, bajo apercibimiento de ley. IV) Ordenar a la empresa Stratton Argentina S.A. que tomen las medidas necesarias a los fines de prevenir y evitar situaciones de acoso laboral como las debatidas y verificadas en la presente causa. A tal fin, hágase saber a dicha firma que deberá acreditar el cumplimiento de la obligación establecida, bajo apercibimiento de imponerle astreintes de veinte (20) jus (art. 11 incs. n y p ib.), a favor de la accionante. Asimismo, dispóngase la asistencia obligatoria de M. G., DNI ... a un tratamiento especializado, consistente en actividades psico-socio-educativas, en el Centro Integral de Atención de Varones a los fines de su concientización respecto de la problemática de violencia de género, debiendo acreditar asistencia y continuidad ante esta sede en el término de diez (10) días, bajo apercibimiento de ley (art. 11 inc. g Ley 10.401). A tal fin, ofíciase a la institución, haciéndose saber alcitado que deberá acreditar el cumplimiento de la obligación establecida, bajo apercibimiento de imponerle astreintes de veinte (20) jus (art. 11 incs. n y p ib.), a favor de la accionante. V) Dar por reproducidas las citas legales efectuadas al tratar las cuestiones propuestas, por razones de brevedad. Protocolícese y hágase saber. FDO.: SUELDO