

Mobbing Acoso Laboral Maltrato Laboral Dano Moral Despido

JURISPRUDENCIA

Mobbing. Acoso laboral. Maltrato laboral. Daño moral. Despido

Se hace lugar a la demanda por despido interpuesta por el actor, dado que se acreditó que durante la relación de trabajo fue víctima de un trato hostil y desconsiderado por parte del personal jerárquico. Dichas actitudes, además de implicar un apartamiento de la empleadora a las obligaciones que la LCT pone a su cargo, constituyeron actos ilícitos de carácter extracontractual destinados a afectar la dignidad personal del trabajador, que generan en forma directa la responsabilidad de la empleadora.

VISTO Y CONSIDERANDO: En la ciudad de Buenos Aires, el 13 de Septiembre del 2017, reunidos los integrantes de la Sala II a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, practicado el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación. Miguel Ángel Pirolo dijo: La sentencia de primera instancia hizo lugar en forma parcial a las pretensiones salariales, indemnizatorias y sancionatorias deducidas en el escrito inicial; y rechazó el reclamo referido a la indemnización establecida en el art. 80 LCT. A fin de que sea revisada esa decisión por este Tribunal de Alzada, interpusieron sendos recursos de apelación la parte actora y la parte demandada, en los términos y con los alcances que explicitan en sus respectivos escritos de expresión de agravios (ver fs. 718/723 y fs. 725/737). A su vez, la representación letrada de la parte actora, por su propio derecho, cuestionó la regulación de honorarios profesionales efectuada en su favor, por baja. Al fundamentar el recurso, la parte demandada se agravia porque la Sra. Juez a quo consideró demostrada la existencia de mobbing por parte de la empleadora; porque declaró la inconstitucionalidad del art. 39 LRT cuando, según dice, jamás fue solicitado. Asimismo, se agravia por el monto indemnizatorio diferido a condena en concepto de resarcimiento por enfermedad y cuestiona el modo en que fue valorado el dictamen pericial médico. También se queja porque se la condenó a abonar el incremento del art. 2º de la ley 25.323. La parte actora se queja porque la sentenciante desestimó el reclamo deducido en concepto de diferencias salariales; porque tampoco hizo lugar al incremento del art. 1º de la ley 25.323 y porque desestimó el reclamo en concepto de indemnización art. 80 LCT. Asimismo, se agravia porque considera exiguo el monto indemnizatorio diferido a condena en concepto de daño moral y material y por el modo en que fueron impuestas las costas del proceso. Por las razones que -sucintamente- se han reseñado, solicitan que se modifique, en tales aspectos, la sentencia recurrida, con costas. Sólo con el fin de adecuar el tratamiento de las cuestiones planteadas a un método expositivo que posibilite un lógico desarrollo argumental, estimo conveniente analizar los agravios en el orden que se expondrá. Se agravia la parte actora porque la Sra. Juez de la anterior instancia no hizo lugar a las diferencias salariales reclamadas en el inicio. Los términos en que fueron expresados los agravios imponen memorar que el actor relató en el escrito inicial que ingresó a trabajar para la demandada, que se dedica a la provisión de infraestructura, servicios y proyectos integrales de informática y comunicaciones para grandes organizaciones, el día 25-9-2006, como ?Consultor Senior en Tecnología Informática? del departamento de ?Servicios Profesionales?, de acuerdo a la jornada y remuneración mensual invocadas. Afirmó que, en la primer etapa de la relación laboral, estuvo unido a la demandada a través de diversos contratos a plazo fijo que se iban renovando periódicamente y que recibía a cambio de su prestación el pago de una suma fija más la de \$ 1.000.- en concepto de ?bonificación por consultoría?, sin registrar. Señaló que, en el mes de mayo de 2008, fue promovido a la categoría de ?Consultor Senior?, más adelante a ?Arquitecto de Sistemas? y, finalmente, como ?vendedor o service executive?, funciones éstas dos últimas que ejerció en forma simultánea y que le exigían tener mayores responsabilidades, tales como participar en diversas licitaciones, coordinar grupos, relacionarse con proveedores, dar charlas en jornadas de tecnología, entre otras. Refirió que así fue que se le asignaron proyectos con diferentes clientes, tales como Telecom, Metflife y Cencosud, entre otros, tarea en la cual ganó muchos logros pues obtuvo nuevos clientes que participaron en las licitaciones. Señaló que, como arquitecto de sistemas, se ocupaba del manejo y diseño de proyectos para diferentes proveedores y desarrolladores de tecnología informática, de acuerdo a las argumentaciones que expone. Relata que, en la segunda etapa de la relación, ejerció funciones de ?arquitecto de sistemas y vendedor? con dedicación full time, motivo por el cual solicitó a las autoridades que adecuaran su remuneración a sus nuevas funciones y el pago de las comisiones por haber ganado, por ejemplo, la licitación del Ministerio de Justicia, todo lo cual obtuvo como respuesta de la accionada un aumento salarial y el incremento de lo percibido en concepto de ?bonificación por consultoría?. Relató que, con el transcurso del tiempo, esta situación provocó lógicas envidias, celos y rencores de diferentes líderes de la empresa, incluso del Sr. Galerti (quien era su team leader?), todo lo cual desembocó en que en la empresa se iniciara una campaña de acoso laboral en su contra, expresado en la rebaja de sus salarios, reducción de la suma percibida en concepto de ?bonificación por consultoría?, situación que se dio en dos oportunidades, una en abril de 2009 y otra en mayo del mismo año. Señaló que, posteriormente, la ex empleadora lo apartó de los proyectos que

venía ejecutando y que, a mediados del año 2009, cuando la empresa se mudó, no le dieron espacio físico para trabajar, le quitaron su computadora y el teléfono fijo que utilizaba. Así fue que lo destinaron a realizar tareas de soporte técnico para otros clientes, todo lo cual, según expresa, provocó el aislamiento de su grupo de trabajo. Indicó que comenzó a recibir maltrato laboral por parte de su jefe, el Sr. Galerti, todo lo cual fue deteriorando su salud y provocándole angustias, miedos como consecuencia del mobbing laboral al que estaba permanentemente expuesto. Afirmó que, con motivo del estado de salud que padecía, comenzó a gozar de licencia laboral ordenada por su médico, situación que fue comunicada a la empleadora través del intercambio epistolar que describe. Finalmente, luego de un exhaustivo intercambio telegráfico a través del cual el accionante le hacía saber a la demandada su estado de salud, en el que la accionada rechazaba los términos de las c.d. y le aplicaba sanciones que, según dice eran injustificadas, Alegre se consideró despedido mediante c.d. del día 1-4-2010 ante los incumplimientos allí especificados. La ex empleadora demandada, en el responde, (194/225) negó que el actor se haya desempeñado en la categoría laboral invocada, que haya tenido un comportamiento laboral eficiente y la remuneración mensual indicada. Negó que hubiera convenido en momento alguno el pago de comisiones y que en la empresa existieran vendedores. Aclaró que su actividad principal es implementar tecnologías informáticas y no venta de producto alguno. Explicó que jamás le abonó comisiones al actor y que, al contrario, en alguna ocasión, en virtud del resultado de proyectos asignados, le pagó bonificaciones pero sólo en algunos períodos. Negó, asimismo, que le haya rebajado la remuneración, negado tareas y las herramientas para su trabajo y explicó que, de acuerdo al sistema de trabajo del sector en el que desempeñó el actor como consultor, las tareas se podían realizar desde los establecimientos de sus clientes o bien desde oficinas en las que los escritorios y computadoras eran compartidos. Desconoció que el Sr. Alegre haya sido víctima de acoso laboral, que haya recibido cuestionamientos o comentarios negativos sobre su desempeño laboral y negó que, en momento alguno, se hubiera desempeñado como arquitecto de sistemas o encargado de proyectos que hubieran beneficiado a la empresa demandada o cumplido funciones de la responsabilidad que relata. Negó también que el actor haya liderado proyectos y que resultara procedente el monto remunerativo que pretende. Explicó que el demandante fue pasible de diversas sanciones por incumplimientos en los cuales incurrió, ausencias sin aviso ni justificación y falta de contracción al trabajo. Desconoció que en el ambiente laboral el actor haya estado expuesto a stress y destacó que, el daño psicológico que presentaba, debía derivar de problemas personales y no del trabajo. Negó haberle otorgado tareas de menor jerarquía como modo de hostigamiento, razón por la cual cuestiona la decisión de colocarse en situación de despido y la procedencia de las indemnizaciones derivadas de dicha ruptura o por daño moral o psicólogo derivado del invocado acoso laboral. De los términos de la c.d. resolutoria remitida por el trabajador con fecha 1-4-2010 se desprende que éste se consideró despedido porque: 1) la empleadora se negaba abonarle las diferencias salariales derivadas de la categoría laboral registrada (consultor) y la realmente ejercida (arquitecto de sistemas y service executive); 2) por negarse a abonarle comisiones por su desempeño como service executive; 3) por persistir, hasta el momento del distracto, en actitudes persecutorias y de acoso laboral consistentes en: asignarle tareas de ?recurso técnico? inferiores a su categoría de ?consultor?; no proveerle herramientas de trabajo; ?ponerlo? de mal ejemplo de sus compañeros e impedirles que hablen con él; burlas generadas por su estado psicológico, todo lo cual le provocaba un ?grave daño moral y psicológico? (ver fs. 86 y vta.). La Sra. Juez de la anterior instancia luego de analizar, en primer lugar, la prueba testimonial rendida a propuesta de la accionada (cfr. Art. 90 LO) concluyó que ?A estar a la prueba testimonial por aplicación del principio de primacía de la realidad, observo que fueron contestes los declarantes Silvina Monalli gerente de Recursos Humanos a fs. 429, Jaime a fs. 436, gerente del área de servicios profesionales de la unidad consultoría y Galerti a fs. 502 como responsable del equipo de consultores del departamento de servicios profesionales, acerca de que el actor siempre se desempeñó como consultor técnico, laborando de lunes a viernes de 9.00 a 18.00 hs., realizando diversas tareas de soporte técnico sea en la central o generalmente en los establecimientos de los clientes, que se identifican como puestos móviles, pues el consultor tiene que estar en la sede de los clientes implementando la tecnología? (sic). Señaló además que, dichas declaraciones, también resultaban concordantes en cuanto a que ?al accionante se le asignaron varios proyectos, como se invoca en la demanda, uno de Acara y otro en la empresa Teneris, pero en que dichas oportunidades se le abonaron ?bonos? por tales consultorías, lo que se corresponde con las constancias de los recibos de haberes que adjuntan ambas partes y se condicen con los registros patronales -art. 52 LCT- -ver anexo de fs. 558vta que da cuenta de la bonificación por consultoría que percibiera el actor durante su relación laboral-punto k), tal como surge asimismo de los recibos de haberes acompañados? (sic). Agregó la judicante que los testimonios antes mencionados también demuestran que la empresa no pagaba comisiones a ningún empleado de la firma, toda vez que la actividad del principal no era vender sino desarrollar soluciones de tecnología de Microsoft de acuerdo a lo que el cliente solicitara. Asimismo, indicó la Sra. Juez a quo que, tal extremo, se encuentra corroborado por el dictamen pericial contable (cfr. Art. 477 CPCCN, ver fs. 559 punto n) del cual se desprende la inexistencia de personal de ventas registrado en la accionada. Tales fundamentos del fallo, si bien fueron cuestionados por el apelante en el memorial recursivo, lo cierto y concreto es que, pese al esfuerzo argumental del recurrente, los términos del recurso no alcanzan a rebatir los sólidos fundamentos en los que se basó la Dra.

D'Agnillo según los cuales la prueba producida evidencian en forma clara e inequívoca la prestación de servicios bajo las condiciones que admitió la sentenciante de grado (cfr. art. 116 LO). Asimismo, cabe señalar que coincido con el criterio de la judicante según el cual la prueba testimonial rendida a propuesta del accionante (cfr. Art. 90 LO) resulta insuficiente para demostrar que éste haya participado en licitaciones y/o en tareas acordes a la categoría laboral que dijo haber ejercido; y, en cambio, demuestran que sólo participó en proyectos para encarar la implementación de tecnología en informática como consultor y que podía trabajar en diferentes horarios según el trabajo, a cuyo efecto se armaban equipos por el término que durara cada proyecto. Veamos, el testigo Ramón (fs. 434) dijo conocer al actor porque ?tenía un amigo en común? y ser ingeniero en sistemas. Agregó que no prestó tareas en favor de la demandada sino que, al contrario, su empresa ofreció servicios de sistemas a Datco S.A.. Refirió ?tener entendido? que el actor participaba en licitaciones y que ?no podía? establecer cuál era la categoría que tenía y tampoco qué funciones cumplía. Si bien señaló que su empresa ofreció servicios de sistemas a Datco S.A., lo cierto es que luego indicó que no se llegó a tener un vínculo comercial con la accionada. Si bien dijo recordar que el accionante había participado de la primera reunión con la demandada, luego indicó que ?no recordar? que el actor haya participado de las siguientes que existieron. Dijo ?no recordar? el lugar en el cual trabajaba el actor y ?suponer? que tenía escritorio y aclaró que ?sólo fue algunas veces? por la relación comercial que mantenía con la demandada. Evidentemente, la declaración de este deponente resulta insuficiente a fin de demostrar la modalidad de las tareas que cumplía el actor y la categoría laboral que tenía (cfr. art. 90 LO) Las declaraciones de los testigos Domínguez (fs. 441) y Vernocchi (fs. 443) resultan concordantes y coincidentes en cuanto a que ambos reconocieron haber sido compañeros de trabajo del Sr. Alegre y haber trabajado junto a él en las oficinas de la calle San Martín. Afirmaron que el actor tenía la categoría de ?consultor senior? y que desarrollaba las típicas tareas inherentes a esa categoría (soporte técnico), en la oficina o bien en el domicilio de cada cliente. Indicaron que, en ocasiones, se le asignaban al actor proyectos que podían tener una duración variable. Finalmente, el testigo Lorenzo (fs. 448), si bien declaró que el actor era ?arquitecto de sistemas? al igual que él (el deponente), lo cierto es que reconoció que no trabajó directamente con el accionante, ello sin perjuicio de señalar que tampoco describió ni especificó cuáles habrían sido las funciones concretas que cumplía el actor como para poder encuadrarlo en dicha calificación laboral. Por otra parte, fue el único testigo que indicó, sin dar adecuada razón de sus dichos, que el accionante tendría dicha calificación; pero, su testimonio no se encuentra corroborado por ningún otro medio probatorio (cfr. art. 90 LO) Cabe destacar que, tal como fuera expuesto en el fallo recurrido, ninguno de los declarantes ofrecidos por el Sr. Alegre señaló que el trabajo del accionante haya incluido la participación en licitaciones sino sólo en proyectos para encarar implementación de tecnología en informática (cfr. art. 90 LO). En atención a lo manifestado por el apelante respecto de la aplicación del principio que emana del art. 9 de la LCT, creo necesario puntualizar que en el caso de autos, la apreciación de la prueba no suscita duda alguna y que no se plantea una situación dudosa en torno a la existencia de los hechos alegados por la parte actora, como para que pueda considerarse operativa la solución prevista en el último párrafo del art.9 LCT, modificado por la ley 26.428. Por el contrario, de las circunstancias precedentemente analizadas, se desprende inequívocamente que existe una clara insuficiencia probatoria que obsta a la posibilidad de que se tengan por acreditados los hechos invocados en la demanda en sustento de la pretensión sub examine. Tampoco puede prosperar el agravio que gira en torno a la aplicación de la teoría de las cargas dinámicas de la prueba y la presunción del art. 55 LCT respecto de los hechos invocados en la demanda pues, es claro, que frente a la terminante negativa de la accionada, a cargo del actor se encontraba acreditar que cumplió funciones distintas a la categoría registrada (cfr. art. 377 CPCCN), lo cual como se vió, no demostró, por lo que tampoco podría aplicarse la presunción emanada del art.55 LCT. En el caso, la presunción emanada del art. 55 LCT, sólo podría haber cobrado operatividad en favor de las diferencias salariales pretendidas de haberse acreditado el desempeño del actor en una categoría superior; pero, no acreditado dicho desempeño, la presunción mencionada no tiene virtualidad alguna. Por otra parte, resulta necesario puntualizar que, tal como lo he señalado al votar en un pronunciamiento anterior de esta misma Sala, si bien no desconozco que la doctrina y la jurisprudencia admiten la existencia de otras modalidades de análisis de las cargas probatorias -como, por ejemplo, la de las cargas probatorias dinámicas-, su posible aplicación a un caso concreto, no desplaza la operatividad de la directiva que emana de la citada norma legal (art.377 CPCCN), de la cual es -obviamente-complementaria (in re: "Páez, Miguel Ángel c/Klin Serv S.R.L. s/Despido", SD N°95.393 del 15/11/07). En definitiva, no se encuentra demostrado en las presentes actuaciones que el actor haya cumplido las funciones descriptas en el inicio que justifiquen su encuadramiento en la categoría laboral pretendida. Por ello, propicio desestimar el segmento recursivo de la parte actora y mantener lo resuelto en la sede de grado anterior en cuanto concluyó que el actor no demostró que le correspondiera la categoría laboral invocada en el inicio y desestimó las diferencias salariales reclamadas en la demanda (cfr. art. 499 del Código Civil de Vélez Sarsfield y art. 726 del Código Civil y Comercial de la Nación). El agravio de la parte actora que gira en torno a cuestionar la no viabilización del incremento del art. 1° de la ley 25.323, basado en que quedó demostrada la defectuosa, imperfecta o incompleta categorización del actor, no puede resultar viable a la luz de la solución

propiciada con relación a las cuestiones hasta aquí analizadas. Sin perjuicio de ello, corresponde señalar que, de todos modos, dicho incremento no puede prosperar cuando no existe una defraudación al sistema previsional. Tal como lo explicó con claridad mi distinguido colega Dr. Miguel Ángel Maza en autos ?Galeazzi Bailon, Laura Mariana y otro c/ Visa Argentina SA y otro s/ despido?, S.D. N° 95.011 del 29-5-07 y en ?Martinez Carlos Alberto c/ Valet Parking SA y Otros s/ despido?, S.D. N° 95432 del 29/11/07, -a cuyas consideraciones adherí-, el art. 1 de la ley 25.323 complementa el sistema sancionatorio previsto por la 24.013 con el objeto de impedir la evasión en que incurre el empleador que no registra o registra datos falsos en perjuicio del trabajador, sancionando el trabajo clandestino, en la medida en que la falta total o parcial del registro de la relación, impide al trabajador el acceso a los beneficios sociales e irroga serios perjuicios a la obra social y al régimen tributario. Por ello, propicio desestimar este segmento del recurso y mantener lo decidido en la sede de grado, en el punto. Se agravia la parte actora porque la Sra. Juez de la anterior instancia no hizo lugar a la indemnización establecida en el art. 80 LCT. Cuestiona los fundamentos del fallo y dice que, contrariamente a lo resuelto en el fallo de grado, se cumplió con el requisito establecido en el decreto 146/01, tal como se desprende de la c.d. enviada a la demandada con fecha 4 de mayo de 2010. Considero que asiste razón al apelante. Efecto, tal como se desprende de la c.d. adjuntada a fs. 50 de las presentes actuaciones el actor cumplió con el recaudo previsto en el art. 3 del decreto 146/01 ya que, luego de haber transcurrido el plazo de 30 días corridos a contar desde la extinción del contrato sin que la empleadora haya hecho entrega de la certificación respectiva, mediante TCL del 3/5/2010 requirió en forma concreta el cumplimiento de la obligación que establece el art. 80 LCT, conforme la modificación que introdujo a esta norma el art. 45 de la ley 25.345, sin que la requerida se aviniera a cumplir con la obligación a su cargo dentro de los 2 días hábiles posteriores (ver reconocimiento de fs. 222 vta. pto. VI). Obsérvese que, aún cuando la demandada, en el responde, manifestó que entregó el certificado en cuestión, lo cierto es que no hay evidencia objetiva en las presentes actuaciones de que ello haya ocurrido y tampoco existe prueba de que hubiera efectuado consignación judicial del certificado. En tales condiciones, corresponde acoger el segmento recursivo de la parte actora, revocar en este punto el decisorio de grado y condenar a la demandada a abonar al actor la indemnización establecida en el art. 80 LCT. La parte actora se agravia porque la sentenciante de grado no aplicó el art. 275 de la LCT; pero, a mi juicio, no le asiste razón. Al respecto, cabe señalar que no se observa que la demandada o el profesional que actúa en su nombre, al responder la presente acción o durante el trámite de estas actuaciones, hayan asumido conductas manifiestamente contrarias a la lealtad o buena fe procesal, al derecho o a la razón ni que hayan urdido maniobras tendientes a burlar la garantía al derecho de defensa de la otra parte o el ejercicio pleno de la jurisdicción. En suma, no observo que durante el proceso hayan asumido conductas susceptibles de ser calificadas como maliciosas o temerarias, por lo que entiendo que no corresponde aplicar las sanciones contempladas para esos casos; sin perjuicio de que el resultado del pleito quede reflejado en la imposición de costas (arg. arts. 34, 45 y 71 CPCCN y arts. 275 LCT). Al respecto, cabe memorar que, conforme lo señala Morello Augusto M. ?La litis temeraria y la conducta maliciosa? Pub. J.A. 1967-VI pág. 909, hay temeridad cuando cualquiera de los que integran la litis, sabe a ciencia cierta que carece de razón pero ?no obstante abusando de la jurisdicción, componen un proceso del que se ha de generar daño a la otra parte? (en igual sentido esta Sala sentencia 67.328 28/9/90 ?Orrego G. c/Rivera B. s/ despido?). Asimismo agrega el autor antes citado, remitiéndose a Couture que constituye ?la actividad de quien afirma hechos o se conduce sin fundamentos o motivo, con conciencia de la sin razón?; y también que, para declarar una conducta como temeraria, conforme lo ha señalado reiterada jurisprudencia de esta Cámara (Sala IV 13/5/74, J.A. 23-1974-297, Sala V 15/2/75 ?Minichini José C. Automóvil Club Argentino?) el juzgador debe proceder con cautela y prudencia para no menoscabar la garantía de defensa en juicio. En síntesis, el actor no demostró que la accionada hubiera actuado con plena conciencia de su propia sin razón; y, en tal contexto -como reiteradamente lo he sostenido-, considero que no cabe hacer lugar a la sanción prevista en el art. 275 de la LCT ni en el 45 del CPCCN, máxime cuando de no obrarse con suma prudencia al respecto, podría afectarse seriamente el libre ejercicio del derecho de defensa en juicio que le asiste a las partes en el proceso. En consecuencia, de prosperar mi voto, corresponde desestimar el agravio en cuestión. Se queja la parte demandada porque la Sra. Juez de la anterior instancia la condenó a abonar una indemnización reparatoria del daño psíquico y moral en base a que tuvo por acreditadas las circunstancias de hecho esgrimidas en el escrito inicial y en que encuadran en la figura de moobing. Considero que no asiste razón a la parte demandada. En efecto, si bien en las presentes actuaciones se tuvo por no demostrado el defectuoso encuadramiento de categoría laboral y en, base a ello, se desestimó el reclamo por supuestas diferencias salariales, lo cierto y concreto es que, tal como fuera resuelto en la sentencia recurrida, existen claras evidencias del maltrato y hostigamiento al cual estuvo expuesto el demandante en su trabajo y su relación con el estado psíquico actual. En efecto, el testigo Domínguez (fs. 441) dijo que la relación del actor y Jaime (superior del accionante) era ?muy mala?, que en los últimos tiempos Jaime no lo recibía, ni hablaba con el demandante. Si bien dijo que con la persona con quien hablaba Alegre era el Sr. Galerti, destacó que ?la relación era tensa? y que discutían entre ellos por cuestiones laborales. Agregó que el actor había sido ?aislado? del grupo y que se le asignaban proyectos para que trabaje solo y desde su casa y que ésto lo sabía porque él (el testigo) preguntaba por el actor y le

decían que estaba en un proyecto por separado que se le había asignado. Señaló que Jaime no recibía al actor cuando éste pedía hablar con él y que lo mandaban a Galerti a avisarle que el Sr. Jaime no estaba disponible cuando, en realidad, estaba solo en la oficina. Indicó que, cuando preguntaba dónde estaba el actor, le decían que lo tenían separado trabajando en lo peor que había y que no lo dejaban concurrir a la oficina. El testigo Vernocchi (fs. 443) dijo haberse desempeñado como consultor al igual que el actor y que, cuando se mudaron a las oficinas de San Martín, el accionante se encontró con que ?no tenía un puesto, que no tenía un escritorio y que se llamó por teléfono a su directo y tampoco sonó? (sic). El testigo Lorenzo (fs. 448) dijo que la relación del actor con el Sr. Jaime y el Sr. Galerti (superiores del actor) ?no era muy buena? y que esto lo sabe porque Alegre le ?golpeaba la oficina? al Sr. Alegre para pedirle una reunión y éste le decía que no tenía tiempo. Destacó que ninguna empresa tenía quejas del actor y que, según tenía entendido, no le asignaban proyectos. Afirmó que el demandante no tenía asignado escritorio o computadora porque se habían mudado y, luego de ello, el actor no tuvo más lugar. Dijo que si bien él (el deponente) tenía computadora portátil, el accionante no la tenía. Estos testimonios resultan convictivos porque provienen de quienes tuvieron conocimiento directo de los hechos sobre los cuales deponen y dan suficiente razón de sus dichos. Además los testigos recién mencionados han descrito en forma objetiva y concordante las condiciones bajo las cuales se llevó a cabo la prestación de servicios de Alegre, sin incurrir en contradicciones ni en exageraciones que puedan llevar a dudar de la veracidad de sus afirmaciones. La concordancia y uniformidad de sus declaraciones con respecto a las condiciones de hostilidad y trato desconsiderado bajo las cuales trabajó el accionante me llevan a aceptar la evidencia que surge de sus dichos -conf.art.90 LO-. En base a todo lo expuesto, en virtud de lo que surge de la prueba testimonial y el peritaje médico analizado, considero que está efectivamente probada la situación de hostigamiento dirigida contra el actor en base a la cual la Sra. Juez a quo reconoció el derecho de Alegre a recibir una reparación del daño psíquico y moral que le ocasionó dicha actitud patronal. Con la erudición y sencillez que lo caracteriza, mi distinguido colega de Sala Dr. Miguel Ángel Maza, al votar en los autos: "Reinhold Fabiana c/ Cablevisión S.A. s/ despido" (SD Nro. 95304 del 12/10/2007), explicó que el acoso moral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, que ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular. Así, en su muy ilustrado voto y luego de citar a distintos autores que trataron el tema (María Cristina Giuntoli "Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral", El Derecho-Universitas SRL, Buenos Aires, 2006; Francisco Javier Abajo Olivares "Mobbing. Acoso Psicológico en el ámbito laboral, Lexis Nexis Depalma, Buenos Aires, 2004; Marie-France Irigoyen "El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana", Paidós, Barcelona, 1999), el Dr. Maza explicó que el vocablo "mobbing" se utiliza precisamente para identificar las situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, con intencionalidad y durante un tiempo prolongado sobre otro sujeto, con la finalidad de lograr que la víctima quede aislada de su entorno y abandone el sector, el grupo o la empresa. Señaló -entonces- que la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y consecuente sometimiento y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo. En virtud de las conclusiones expuestas por el perito médico -que no fueron pasibles de una crítica concreta y razonada por parte de la recurrente (cfr. art. 116 LO, ver fs. 722 vta.)- y en virtud de la evidencia que surge de los testimonios antes analizados, considero que, en el caso concreto, la demandada a través de su personal jerárquico, incurrió en una actitud de hostigamiento contra el actor susceptible de ser encuadrada en las conceptualizaciones doctrinarias precedentemente referidas. De las circunstancias analizadas se desprende que, durante la relación de trabajo el actor fue víctima de un trato hostil y desconsiderado por parte del personal jerárquico. Dichas actitudes, además de implicar un apartamiento de la empleadora a las obligaciones que la LCT pone a su cargo, a mi entender, constituyeron actos ilícitos de carácter extracontractual destinados a afectar la dignidad personal del trabajador que generan en forma directa -y también refleja (en este último caso, por el obrar del personal jerárquico dependiente de ella)- la responsabilidad de la empleadora (arts. 1109 y 1113 del Código Civil de Vélez Sarsfield y ART. 118, 160, 200, 275, 278, 490, 833, 850, 852, 1040, 1042, 1376, 1749, 1751, 1785, 1786, 1788, 732, 1520, inc. b), 1753, 1763, 1243, 1286, 1685, 1757, 1758, 1769, 1768 y 1973 del Código Civil y Comercial de la Nación) por el daño moral provocado y justifican el reconocimiento de una reparación de ese daño al margen del sistema tarifario previsto con relación a los incumplimientos de índole contractual. En esa inteligencia, en virtud de los fundamentos recién expuestos y en el marco estricto de las particulares circunstancias de esta causa, propongo confirmar la sentencia de grado en cuanto hizo lugar a la indemnización por daño psíquico y por daño moral. La parte actora apeló el monto de la indemnización del daño moral admitido. A su vez, la demandada cuestiona el monto por considerarlo elevado. Habida cuenta que no es sencillo mensurar en dinero la extensión e intensidad de una afectación de índole moral y su repercusión psicológica; teniendo en consideración, además, las particulares circunstancias que rodearon al presente caso y, las pautas que usualmente utiliza esta Sala, entiendo que el monto de la indemnización por daño psíquico y moral debe guardar cierta correlación con el contenido económico patrimonial de este pleito; y la suma de \$120.000 establecida por la Sra. Juez a quo, a la luz de las pautas antes mencionadas, no

aparece como irrazonable por lo que propicio su confirmación. Se agravia la demandada porque la Sra. Juez de la anterior instancia hizo lugar a la indemnización por daño moral pese a entender que era necesaria la declaración de inconstitucionalidad del art. 39 LRT. En un caso como el de autos, no es necesaria la declaración de inconstitucionalidad del art. 39 LRT porque la responsabilidad de la empleadora que se determina en estas actuaciones no deriva de los accidentes y/o enfermedades comprendidas en el régimen especial de la ley 24.557, sino de actos ilícitos cometidos por otros dependientes de la empleadora y por los incumplimientos de ésta a las medidas de seguridad que exigían la ley 19.587 y el art. 75 LCT frente a tales ilícitos. En otras palabras, el art. 39 LRT se relaciona con los reclamos basados en el derecho común que se refieran a las contingencias contempladas en esa norma y no con otras situaciones en las cuales la responsabilidad que se establece en el marco del derecho común deriva de actos ilícitos que generan responsabilidad refleja; y también del incumplimiento de disposiciones legales relativas a la higiene y seguridad en el trabajo. Por ello, propicio desestimar este segmento del recurso y confirmar lo decidido en la instancia a quo, en este aspecto. La accionada en forma genérica (cfr. art. 116 LO) invoca que ¿no probó el actor ni una de las causales que alegó en su misiva de despido?; pero, lo cierto es que, no sólo deja incólume uno de los fundamentos del fallo según el cual la judicante resuelve tener por ajustada a derecho la decisión del demandante ante la ¿falta total de satisfacción por parte del principal al reclamo del actor en procura del reconocimiento de su imposibilidad de prestar servicios y justificar sus ausencias? y la ausencia de ¿un comportamiento patronal tendiente a resguardar la integridad psicofísica del trabajador? (sic, ver fs. 705 vta./706), sino que, además, quedó evidenciado en forma clara e inequívoca la situación de hostigamiento invocada por el demandante en su misiva resolutoria (ver fs. 86 vta., ¿no proveerle herramientas de trabajo; ¿ponerlo? de mal ejemplo de sus compañeros e impedirles que hablen con él; burlas generadas por su estado psicológico, todo lo cual le provocaba un ¿grave daño moral y psicológico?). En base a lo expresado, cabe memorar que esta Sala ha sostenido reiteradamente que "cuando son varias las causales invocadas en la notificación del despido, la acreditación de alguna de ellas, con entidad bastante para justificar la medida, es suficiente para admitir la pertinencia de la decisión adoptada" (in re Aguilar Nestor F. c/ Duque Seguridad S.A. s/ despido SD N° 92.215 del 3/12/03; ¿Rodríguez Cristian Adrián c/ C y A Argentina S.C.S. s/ despido? SD N° 96.318 del 23/12/08; ¿García Miguel Ángel c/ Arpec SA s/ despido? SD N° 101.100 del 17/10/12). En el caso de autos, ante la acreditación del carácter injurioso de las circunstancias fácticas antes mencionadas, considero que ellas justificaron que el actor se haya colocado en situación de despido (arg. art. 242 LCT). El agravio de la parte demandada que gira en torno a cuestionar la viabilización del incremento del art. 2° de la ley 25.323, basado en que ¿es razonable que la empresa haya creído que no debía abonar indemnización alguna al actor?, no puede resultar viable a la luz de la solución propiciada con relación a las cuestiones hasta aquí analizadas. En orden a la viabilización establecida en este fallo de la indemnización derivada del art. 80 LCT, corresponde establecer el monto al cual resulta acreedor el actor por tal concepto y que asciende a la suma de \$ 21.481,20.- (\$ 7.160,40.- x 3), por lo que el monto total diferido a condena deben quedar elevado a la suma de \$ 203.532,17.-, con más los intereses establecidos en el fallo de grado, no cuestionados en esta instancia. En virtud de las argumentaciones expuestas y con arreglo a lo establecido por el art. 279 del CPCCN, corresponde adecuar la imposición de costas y honorarios al resultado del pleito que se ha dejado propuesto para resolver la apelación; por lo que deviene cuestión abstracta los planteos efectuados al respecto. En orden a ello y en función de dicho resultado, de acuerdo con la directriz que emana del art. 68 del C.P.C.C.N, estimo que los gastos causídicos de ambas instancias deben imponerse a cargo de la demandada vencida en lo principal. En atención al mérito y extensión de la labor desarrollada, al nuevo resultado del pleito que he dejado propuesto, de acuerdo con las pautas que emergen del art.6 y subs. de la ley 21.839, de la ley 24.432 y del art. 38 de la LO, estimo que, por las tareas llevadas a cabo en primera instancia, corresponde regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora en el ...%; de la demandada en el ...%, del perito médico en el ...% y del perito contador en el ...% a calcularse sobre el capital diferido a condena con más sus intereses. A su vez y con arreglo a lo establecido en el art.14 de la ley 21.839, habida cuenta del mérito y extensión de labor desarrollada en esta instancia por la representación y patrocinio letrado de la parte actora y de la parte demandada, propongo que se regulen los honorarios por esas actuaciones en el ...% y ...%, respectivamente, de lo que corresponde, a cada una de ellas, por la totalidad de lo actuado en la instancia anterior. La Dra. Graciela A. González dijo: Que adhiere a las conclusiones del voto del Dr. Miguel Ángel Pirolo, por análogos fundamentos. Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la ley 18.345), el Tribunal RESUELVE: 1) Modificar la sentencia de grado y elevar el monto diferido a condena a la suma de \$ 203.532,17.-, con más los intereses dispuestos en la sentencia de grado anterior; 2) Imponer las costas de ambas instancias a cargo de la parte demandada; 3) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora en el ...%, de la demandada en el ...%, del perito médico en el ...% y del perito contador en el ...% a calcularse sobre el capital diferido a condena con más sus intereses; 4) Regular los emolumentos de la representación y patrocinio letrado de la parte actora y de la parte demandada por los trabajos realizados en esta Alzada, en el ...% y ...%, respectivamente, de lo que corresponde, a cada una de ellas, por la totalidad de lo actuado en la instancia anterior. 5) Hágase saber a los interesados lo dispuesto por el art. 1° de la ley 26856 y por la

Acordada de la CSJN N° 15/2013, a sus efectos. Regístrese, notifíquese y devuélvase.
Cámara Miguel Ángel Pirolo Juez de Cámara Correlaciones:
y otros s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala III - 27/10/2016 - Cita digital IUSJU011357E
022570E

Graciela A. González Juez de
D., K. E. c/Correo Andreani SA