



# **ACOSO LABORAL Y MEDIOS DE PRUEBA: UN ANÁLISIS DEL FALLO “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing”**

NOTA A FALLO

Autora: Florencia María Eugenia Sequeira

D.N.I.: 41.053.430

Legajo: VABG 68088

Prof. Director: César Daniel Baena

Salta, 2022

**Tema:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

**Fallo:** CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA I “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos – mobbing” 11/08/2020. Causa N° 41.203/2011 2ª Instancia.- Buenos Aires, agosto 11 de 2020.

**Sumario:** I. Introducción- II. Reconstrucción de la premisa fáctica, Historia Procesal del tribunal- III. Análisis de la ratio *decidendi* de la sentencia- IV. La descripción del Análisis conceptual, Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales IV.1.Violencia contra la mujer. IV.2.*Mobbing* o acoso laboral. IV.3. Materia Probatoria en el Acoso laboral y el Sistema de cargas dinámicas V. Postura de la autora- IV. Conclusión IIV. Revisión Bibliográfica. IIV. 1. Doctrina. IIV.2. Legislación. IIV.3.Jurisprudencia. IIIV. Anexo.

### **Introducción**

El *mobbing* o acoso laboral es un tema que se encuentra de manera frecuente en las relaciones inter-laborales, el cual afecta la personalidad en su faz espiritual y derechos personalísimos de los trabajadores (Bustamante Casas, 2008).

Una trabajadora sufre violencia laboral, provocando daños psicológicos a extremos considerables en su persona, repercutiendo no solo en su vida laboral sino también diaria; este daño se plasmó en los diversos tests en los cuales fue sometida y tomados como prueba del hostigamiento recibido, por cuanto la decisión fue adecuada a lo establecido por la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia, manifestada en la sentencia “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing”, dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, (CNATrab, 2020).

La relevancia de este fallo radica en la importancia de los derechos fundamentales que se encuentra en materia laboral, como así también los mismos vistos desde una perspectiva de género. En cuanto a causa de las vivencias de la trabajadora, se puede divisar la importancia de la protección para las trabajadoras madres lactantes y su derecho a un descanso para poder amamantar a sus hijos (Ley 20744 de Contrato de Trabajo, art. 179), sin que esto sea un causal de perjuicio en la jornada laboral, ni motivo de sanción alguna, como también derecho a los descansos dentro de las mismas y además el respeto sobre el tiempo establecido por ley, teniendo en cuenta que el exceder las horas establecidas en una jornada normal diurna se consideran horas extras las cuales deben ser computadas; queda prohibido

ocupar a mujeres para las tareas penosas, peligrosas o insalubres (Ley 20744 de Contrato del Trabajo, art 176).

En el litigio anteriormente comentado se puede identificar un problema jurídico de prueba, teniendo en cuenta que: “[...] la carga probatoria alienta a una de las partes a arrimar al proceso una prueba que normalmente tiene en su poder o a su alcance.” (Romero, 2018).

Teniendo en cuenta a lo que refiere a las pruebas y porqué estas son un problema radica en que estas no se agotan en lo que respecta a la dimensión jurídica, sino que trascienden a otros campos como la lógica, epistemología, o psicológica; esto supone una complicación al momento de la valoración de estas, desde solo una dimensión jurídica, ya que el fenómeno de la prueba no puede disolverse en las normas que lo regulan, por ende hay que recurrir necesariamente a métodos provenientes de otros campos del pensamiento.(Taruffo 2011)

En este caso concreto cabe destacar la particularidad de que la respectiva decisión debe adecuarse a lo establecido por la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia (arts. 5°, inc. 2°); 6°, inc. c), 16, inc. e), y 35), su decreto reglamentario N° 1011/2010 y doctrina; en materia probatoria debe aplicarse el sistema de cargas dinámicas, es decir que cuando existe discriminación o es a causa de discriminación, resulta suficiente para la parte que lo padece la acreditación de los hechos para probar la existencia del mismo, y en cuyo caso corresponderá a la otra parte (demandada) la prueba de que es ajena al reproche del trato impugnado.

### **Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

La Señora G.L.E. comenzó a trabajar en Vestidos SA el 5 de mayo de 2001, su jornada laboral era de lunes a sábado durante 8 horas y percibía una remuneración de \$1.827,36. Por causa de su embarazo toma una licencia entre diciembre de 2003 y marzo de 2004, luego del nacimiento de su hijo, T.J.C.E., se reincorpora al trabajo en julio de 2004. Desde su reincorporación comenzó a ser hostigada y maltratada por la encargada del local, C.L, con plena anuencia de la supervisora, S.G.

Ante el constante acoso laboral la señora G.L.E en el 2009, luego de finalizar su relación laboral, demanda a la empleadora con un reclamo indemnizatorio por las consecuencias dañosas y el trato hostil el cual lo califico como violencia laboral; la señora jueza a quo rechazo en su totalidad la demanda presentada por la accionante.

Por consecuente, tal decisión es apelada por la actora, y la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, admitió la demanda, y con el voto de la Dra. Vázquez y adhesión de la Dra. Hockl, revocando la sentencia apelada y condena a la demandada Vestidos SA a pagar a la señora G.L.E. la suma de \$345.000.

### **III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia**

La Cámara nacional de apelación de trabajo hace lugar a la pretensión de la actora, tomando como punto de partida la violencia esgrimida en primera instancia durante la relación laboral y probada por la actora.

La Doctora Vázquez tomo en cuenta al momento de sus argumentos la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia y su decreto N° 1011/2010 en materia probatoria, debido a que la actora había sido “víctima de violencia laboral contra la mujer” definida como: “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad...” como así también se agrega el hostigamiento psicológica en forma sistemática, con el fin de lograr la exclusión laboral de dicha trabajadora; la reglamentación de esa norma dice: “Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

En lo que refiere a materia probaría la Dra. Vázquez señaló que debe aplicarse el sistema de cargas dinámicas, según lo impone la reglamentación del artículo 6° de la ley 26.485 (decreto del PEN 1011/2010) que remite a las interpretaciones de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo.

La magistrada prosiguió con las pruebas testimoniales aportadas en instancia de parte actora, manifestando que la actora apporto indicios suficientes y solidos sobre la circunstancias

de víctima de violencias laborales, en la cual consta los recurrentes maltratos que sufrió; y señalo que las descripciones descriptas en las testimoniales le resultaban coherentes, concordantes, objetivas, y que recelaban el conocimiento directo y personal de lo ocurrido durante la relación laboral; posteriormente, la pericia médica, los cuales fueron valorados y acreditados a través de las reglas de la sana crítica y el principio de amplitud probatoria vigente en materia de acreditación de hechos de maltrato laboral.

La Dra. Vázquez prosiguió con lo relativo a la indemnización por daños patrimoniales como extrapatrimoniales, ponderando el daño psicológico sufrido por causa de la violencia expuesta en el ámbito laboral como cierto tipo de ilicitudes por incumplimiento de la obligación de la empleadora con causa en la relación laboral (arts. 63, 64, 65, 68, 75 y conc. de la Ley de Contrato de Trabajo). Refiriéndose a ese tipo de acciones como un “acoso moral”.

Posteriormente, la Dra. Vázquez procedió a hacer lugar al reclamo de la accionante, así mismo mencionó las erogaciones de honorarios profesionales a causa de sus afecciones psicológicas con causa a la violencia moral sufrida por parte de sus superiores jerárquicos; y estimo que la demandada tiene responsabilidad civil por las consecuencias dañosas del evento según la norma el artículo 11113 primer párrafo del Cód. Civil, en cuanto dispone: “La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado”, además agregó que al ocurrir estos acontecimientos en el ámbito laboral, en el cual la custodia debía ser garantizada por la empleadora, y estas para con las personas que allí prestan servicio la obligación de seguridad (art. 75 LCT), con el fin de garantizar indemnidad psicofísica, y al mismo tiempo respondiendo por los hechos ilícitos de quien se vale para funcionar (art 1113 primer párrafo del Código Civil).

Por lo anterior mencionado la Dra. Vázquez señalo que corresponde condenar a Vestiditos SA, y en cuanto a lo referente al resarcimiento determino que consideraría en cuanto a las múltiples proyecciones de la incapacidad en la vida de relación de la trabajadora, tomando en cuenta el caso “Arostegui” (fallo:331:570) sin medir en términos monetario la capacidad económica de la víctima, sino que vendría a ser una justicia compensatoria de las indemnizaciones según el capital o la capacidad de producir bienes económicos con el

trabajo; también añade como una cuantificación estimativa la formula “Vuotto – Méndez” sin apego matemático.

### **La descripción del análisis conceptual, antecedente doctrinarios y jurisprudenciales**

En el siguiente apartado se realizará un análisis de los conceptos centrales correspondiente al fallo: violencia contra la mujer, mobbing o acoso laboral y materia probatoria en el acoso laboral y el sistema de cargas dinámicas.

#### **IV. 1. Violencia contra la mujer**

La CIDH y la Relatoría sobre los derechos de las mujeres, revela que las mujeres que sufren de violencia de genero rara vez obtienen acceso a recursos judiciales idóneos como efectivos para denunciar este tipo de situaciones, y en la mayoría de los casos estos permanecen en impunidad y como resultado sus derechos desprotegidos (Comisión Interamericana Derechos Humanos).

**La cuestión acoso laboral está bastante arraigado a lo que es la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, es cierto que existe un avance considerable entorno a la extensa normativa anti-discriminatoria por razón de sexo, pero a pesar de eso también es notorio que la igualdad entre el hombre y la mujer como la no discriminación son dos objetivo los cuales a la sociedad le cuesta alcanzar, y en el ámbito laboral es uno de los escenarios en los cuales la desigualdad y los tratos discriminatorios repercuten directamente en la esfera de la vida, ya que la falta de igualdad en las oportunidades en el mercado laboral repercute en la posibilidad de promoción a nivel económico, social y cultural. Por lo tanto es menester conocer los mecanismos de tutela con los que cuenta el trabajador para no ser víctima, para denunciar su práctica o para poder detectar los obstáculos que impiden acabar con la desigualdad. (Tapia Ballesteros, 2011)**

#### **IV. 2. Mobbing o violencia laboral**

Primeramente, es menester proporcionar la conceptualización de “*mobbing*”, vocablo *que* fue utilizado por primera vez en 1966 por Konrad Lorenz, para describir el comportamiento defensivo de un grupo de animales más débiles frente uno de mayor

envergadura contra quienes se sienten amenazados. En relación a las raíces de esta palabra se podría decir que *mobbing* designa a una muchedumbre que asedia o persigue a alguien. Normalmente la persona que es sometida a un acoso laboral, no suele darse cuenta de esa situación, salvo ocasiones en el cual su cuerpo refleje las molestias ocasionadas por el acoso y persecución laboral; teniendo en cuenta que estas acciones transgreden el principio constitucional de “condiciones dignas y equitativas de labor” (art. 14 de la Constitución Nacional). (Barraza, 2019).

El acoso laboral es asociado al abuso de poder y gestión por parte de un empleador hacia su subordinado, aunque también es común el acecho a través de grupos de igual jerarquía (compañeros subordinados) con la meta final o intención final de causar la exclusión definitiva del empleador en el mercado laboral, cuya característica distintiva es la conducta conflictiva del hostigador, la cual se mantiene durante un tiempo de manera repetitiva, constante y destructiva para con el trabajador basadas en amenazas o prácticas que tenga como fin un daño, ya sea físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo además el acoso por razón de género; como resultado al constante *mobbing* en las relaciones laborales este se constituyó como un nuevo fenómeno en el derecho laboral (Mac Donald, 2020).

Es muy frecuente que el desenlace de un constante acoso arrincone a la víctima a una renuncia de manera obligada con secuelas psicológicas considerables a causa del hostigamiento en el ámbito laboral, como fue el caso de "C.C.P.A. c/Aguas Danone de Argentina S.A. por enfermedad accidente", que a causa de un desacuerdo por parte la Sra. C.C. y de un superior jerárquico fue trasladada a otro sector y desde ese momento se vio envuelta en un constante y sistemático acoso con un resultado el cual le causo un perjuicio a su capacidad futura en el desarrollo laboral con una incapacidad del 80%. En conclusión, se pudo demostrar que la incapacidad y la enfermedad que sufrió la Sra. C.C. es por consecuencia directa del acoso psicológico; y por consecuente es considerado *mobbing* y lo define como: “...comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, ya activamente mantenido en ella...”. **A consecuencia de esto, si se logra demostrar relación entre el acoso y la enfermedad, se puede aplicar previsiones de la ley 24.557 de accidente de trabajo (CTrab, 2005).**

### **IV. 3. Materia Probatoria en el Acoso laboral y el Sistema de cargas dinámicas**

En los casos de *mobbing* es común que no haya prueba de la existencia del tal acoso. Teniendo en cuenta que cuando se trata de acoso laboral esta puede provenir de un compañero o un superior, o en su caso de ambos dejando aislado el hostigamiento puertas adentro del ámbito laboral. Es por esto que la problemática que ronda a la cuestión prueba en caso de *mobbing* es muy común en los juzgados al momento de resolverlo, la doctrina analiza los casos en donde se presenta el acoso, como su grado y nivel de hostigamiento para de esta manera lograr avanzar en lo relacionado con los requisitos probatorios (Carriaga, 2016).

Ante las situaciones de acoso u hostigamientos es necesario pruebas que aleguen que realmente se originó tal suceso. Los dichos del denunciante no son suficientes para acreditar tales sucesos, y a su vez es improbable probar la existencia de tal evento como así también la responsabilidad que emana dicho evento (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional, J. P. G. s/ auto de procesamiento, 2017).

Cuando hablamos de prueba nos referimos al instrumento que utilizan las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, y de la cual sirve el juez para decidir respecto a la verdad o falsedad de los enunciados facticos. También se puede entender como prueba cualquier instrumento, método, persona, cosa o circunstancia que pueda proporcionar información útil para resolver el problema jurídico. Los instrumentos para adquirir información son pruebas, están: las reguladas por la ley, que son las pruebas típicas y aquellas que no lo son denominadas pruebas atípicas pero que a pesar de eso pueden proporcionar su aporte para fundar la decisión sobre los hechos, salvo aquellas que sean ilícitas (Taruffo, 2009).

Para comprender como funciona el sistema de cargas probatorias y de esa manera entrelazar con lo que respecta al resto, es menester establecer lo dicho por López Mesa, 1998:

“La doctrina de las cargas probatorias dinámicas consiste en imponer el peso de la prueba en cabeza de aquella parte que por su situación se halla en mejores condiciones de acercar prueba a la causa, sin importar si es actor o demandado.”

Actualmente en cuanto a la carga probatoria existe una gran variedad como posibilidades para demostrar la veracidad de los hechos. Cabe mencionar la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza en autos “K. I. A. en J° 12345 ‘K. I. A. C/ La Caja ART S.A. s/ enfermedad profesional (12345)’ s/ recurso extraordinario provincial” en el cual refleja la importancia de las pruebas en los casos de *mobbing*, en el



cual se presentaban las pruebas tanto testimoniales, medicas como así también psiquiátricas. Otro punto relevante que se asocia a los medios probatorios es el principio de amplitud probatoria el cual su función radica en la acreditación de los hechos denunciados teniendo en cuenta las circunstancias de violencia, para garantizar que toda mujer tiene “el derecho a la igualdad de protección ante la ley” (art. 4, inc. <<f>>).

## **V. Postura de la autora**

Detrás de la ardua investigación reflejada a través del fallo teniendo en cuenta las diferentes limitaciones propias del “caso difícil” como así también las variantes escogidas por los magistrados con el fin de llegar a una solución justa frente a la problemática jurídica de prueba teniendo en cuenta la existencia de una laguna legislativa entorno al acoso laboral, llegamos a la conclusión de un acertado desenlace esgrimido por los mismos en la resolución como en su empeño por el resguardo de los derechos de la víctima vulnerados a causa del *mobbing* y las consecuencias que este acarrea en la vida laboral y sus repercusiones en los demás aspectos de la vida.

El acoso laboral o *mobbing*, es un hostigamiento psicológico sistemático, un asecho constante en un prolongado periodo de tiempo por una o varias personas que integran el ámbito laboral; y esta conducta tiene como fin provocar la exclusión de la víctima del mercado laboral, resulta difícil probar tal circunstancia al momento de la recopilación de pruebas, ya que se genera puertas adentro del ambiente laboral.

La flexibilidad adoptada por el tribunal se refleja desde la implementación del sistema de cargas dinámica referente a las pruebas, como a lo que concierne al aspecto normativo escogido para resguardar a la víctima y teniendo en cuenta la indisponibilidad de ésta en nuestro país; por tal motivo la argumentación de los magistrados se resguarda en la normativa internacional de la OIT, además complementando a su decisión la Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la violencia permitiendo analizar la problemática desde una perspectiva de género y adecuándola desde el uso de la jurisprudencia como de antecedentes doctrinarios.

Sin lugar a duda la resolución emitida por la cámara deja un precedente trascendental en lo que respecta al caso de acoso laboral para el futuro, dejando al descubierto la falta de

normativa en lo que respecta la problemática del *mobbing*, los pasos a llevar a cabo para su resolución y la protección de los trabajadores sometidos a estas acciones que lesionan sus derechos en el ámbito laboral como también sus derechos personalísimos.

En resumen, la problemática posee un trasfondo mucho más amplio, no solo limitado a la cuestión de la problemática jurídica de prueba, alcanzando además el marco normativo ausente en lo que respecta la figura delictiva convirtiéndose en un caso más difícil, supliendo tal déficit en la aplicación de normativas internacionales, leyes de protección específicas en perspectiva de género, con la inclusión de antecedentes doctrinarios y adaptación de jurisprudencia al caso en particular, tal como lo hicieron los magistrados para fundamentar su decisión en la resolución, esgrimiendo argumentos suficientes para fundamentar su apelación con sentencia favorable y de esa manera garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

## **VI. Conclusión**

En el presente trabajo se analizó los principales argumentos erigidos por la Cámara Nacional de Apelaciones, Sala I en los autos “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos – *mobbing*”. Como ya hicimos mención, el problema jurídico presente en este fallo se trata de un problema jurídico de prueba, el cual la Cámara resolvió con argumentos fundados en la legislación vigente, doctrina, jurisprudencia, como así también en organizaciones internacionales.

Ante la complicación para su resolución a causa de la problemática jurídica, la Cámara procedió a resolver a través de la Ley 26.485 de Protección Integral de la mujer contra la Violencia y su decreto N° 1011/2010 en materia probatoria, además de la aplicación del sistema de cargas dinámicas, teniendo en cuenta al momento de fundar sus argumentaciones a la Organización internacional del trabajo.

En cuanto a la valoración y acreditación de las pruebas testimoniales y pericias médicas, consideradas en función a la regla de la sana crítica y el principio de amplitud vigente en materia de acreditación de maltrato laboral, manifestó efectivamente la presencia de violencia en el ámbito laboral que se desenvolvía la actora. Marcando la capacidad de los

magistrados para llegar a una resolución acertada a través del uso de medios probatorios aportados por los instrumentos de prueba.

Para finalizar este trabajo, y además reafirmar la postura de la correcta resolución emanada por la Cámara Nacional de Apelación, resulta menester mencionar sobre la adaptación de la Cámara ante la problemática jurídica y sobre lo referente a los medios probatorios como el uso de la Teoría del sistema de cargas dinámicas, para afrontar la brecha entre el problema y la solución presente en casos de *mobbing*. También y no menos relevante es de la falta de legislación ante esta figura y problemática presente en el ámbito laboral como es el *mobbing* o acoso laboral, el cual además carece de presencia en la Ley de Contrato de trabajo, siendo de suma importancia para los trabajadores y para la protección de sus derechos fundamentales.

## **Revisión Bibliografía**

### **VI.1. Doctrina**

Acceso a la Justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas.(s.f).  
Relatoría sobre los derechos de la mujer comisión Interamericana de derechos humanos.  
Cidh.oas. 10 noviembre del 2022. Recuperado: de  
<https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/cap1.htm>

Barraza J. I. (2019) “LAS TORTURAS PSICOLÓGICAS EN EL ÁMBITO DE TRABAJO”

Bustamante Casas, M. C. (2008) “El *mobbing* Laboral” Id SAIJ: DACC080115

Carraiga, Hugo R. 20 de octubre 2016. “Prueba en el <<*mobbing*>>”

*Lorenz, Konrad (1966) On aggression, New York, Harcourt, Brace & World*

López Mesa M. (1998) “La doctrina de las cargas probatorias dinámicas” TOMO ZEUS Nro. 76, pág. 1 ZEUS EDITORA S.R.L. Id SAIJ: DASA990043

Mac Donald, Andrea F. 16 de Julio de 2020. La importancia del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia o acoso laboral. Id SAIJ: DACF200153. Recuperado de: [www.saij.gob.ar](http://www.saij.gob.ar)

Romero, A. V. (2013) Distribución de la carga probatoria y cargas probatorias dinámicas (art. 1735 del C. C y Comercial). Revista Jurídica. Recuperado de: Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional

Tapia Ballesteros P. (2011), «Infracciones y sanciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito laboral.», InDret

Taruffo M. (2011) “La prueba de los hechos” Traducción de Jordi Ferrer Beltran. Editorial: Trotta.

Taruffo M. (2009) “La prueba Artículos y conferencias” Editorial: Metropolitana.

## **VI.2. Legislación**

Ley N° 20.744. Régimen de contrato de trabajo texto ordenado por decreto 390/1976 Bs. As., 13/5/1976. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley N° 26.485. Ley de Protección Integral a las Mujeres, B.O. del 20/07/2010. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000>

### **VI.3. Jurisprudencia**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, SALA I, 11/08/2020, “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos – mobbing”.

Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional. Sala 5. 2 de mayo 2017. “J. P. G. s/ auto de procesamiento”.

*CTrab Mendoza, Sala 6ª, 6/8/2005, “C. C., P. A. c/Aguas Danone de Argentina S.A” elDial.com - AA335A.*

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala 2. 10 de noviembre 2020. “K. I. A. en J° 12345 ‘K. I. A. C/ La Caja ART S.A. s/ enfermedad profesional (12345)’ s/ recurso extraordinario provincial”.

### **III. Anexo**

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA I - E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing • 11/08/2020 - Causa N° 41.203/2011 2ª Instancia. - Buenos Aires, agosto 11 de 2020

La doctora Vázquez dijo:

I. [-]La señora jueza a quo, a fojas 371/375, rechazó en su totalidad la demanda articulada por la accionante. Tal decisión es apelada por la actora, [-]a tenor del memorial de fojas 376/386 y vta., cuyos términos merecieron oportuna réplica de la demandada a fojas 388/389. II. Del relato inicial surge que el 5 de mayo de 2001 la señora G. L. E. ingresó a trabajar para Vestiditos SA, como vendedora, que cumplía una jornada de lunes a sábados durante ocho horas y que percibía una remuneración de \$1.827,36. También se desprende de autos que entre diciembre de 2003 y marzo de 2004 la demandante hizo uso de la licencia por embarazo y luego de nacido su hijo, T. J. C. E., se reincorporó a su puesto habitual en julio de 2004, momento en el cual la reclamante refiere que comenzó a ser maltratada permanentemente por la encargada del local, C. L., en connivencia con la supervisora, S. G.[-

] III. La actora se queja con razón, porque se rechazó su reclamo indemnizatorio por las consecuencias dañosas que padece a causa de haber recibido un trato laboral hostil, el que calificó como violencia laboral. Señala que luego del nacimiento de su hijo T., al regresar de la licencia por embarazo, comenzaron a perseguirla y hostigarla en forma permanente durante el desarrollo de su horario de trabajo. Afirma que "...soportó todo tipo de desprecios, humillaciones en público y malos tratos..." y refiere que "...durante el período de lactancia (desde julio de 2004 a marzo de 2005) la actora debía retirarse una hora antes para amamantar a su pequeño hijo y se le hacía 'compensar' dicha hora con la hora de almuerzo, por lo que la actora permanecía siete horas trabajando de pie sin poder ingerir alimento alguno..." (conf. fs. 5). Agrega que "...cada vez que avisaba que llegaría unos minutos más tarde porque la persona que cuidaba a su bebé (...) se había demorado en llegar, la encargada C. L. le respondía que eso no era posible 'que no podía llegar tarde, que si no podía estar en horario, que faltara'. De ese modo, perdía el presentismo, lo que significaba una merma en su salario. Los malos tratos propiciados por la Sra. L. a mi mandante llegó a extremos tales que cuando la actora se ausentaba, al día siguiente la encargada la castigaba prohibiéndole a sus compañeras que le hablaran. Tampoco le estaba permitido recibir llamada alguna en el teléfono del local. En el caso de la actora esto era terrible, ya que mientras ella trabajaba una persona cuidaba de su bebé y E. permanecía intranquila durante la jornada laboral debido a que si algo sucedía a su pequeño, la persona que lo cuidaba no podía llamarla al local para avisarle. Luego comenzaron a cambiarle los horarios todos los días, informándole el día anterior a qué hora debía concurrir al día siguiente, trabajando algunos días a la mañana y otros de tarde, lo cual tornaba imposible la organización de su vida y la posibilidad de contratar a una persona que cuidara su hijo..." (conf. relato inicial, fs. 5 vta.). Asimismo da cuenta que "...la Sra. L. le daba permanentemente órdenes y contraórdenes de manera tal que era imposible cumplir con las directivas, encontrando de esta forma un nuevo motivo para insultarla y agredirla delante de sus compañeras... cuando faltaba alguna vendedora en otro local, siempre la mandaban a la actora a cubrir dicho puesto como modo de castigo, aun a sabiendas de lo importante que era para E. permanecer en el local de Flores en atención a la cercanía con su domicilio donde permanecía su bebé mientras trabajaba...". Puntualiza que "...dado que los feriados el local permanecía abierto, era práctica habitual que las vendedoras se turnaran para trabajar en dichos días... quien trabajaba un feriado, no lo hacía el siguiente,

y así alternadamente, salvo la actora a quien siempre la hacían trabajar los feriados bajo apercibimiento de que si se oponía, la iban a echar...” (conf. demanda, fs. 5 vta.). En ese marco, cuadra resaltar que la plataforma fáctica y la decisión respectiva debe adecuarse a lo establecido por la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia (arts. 5º, inc. 2º); 6º, inc. c), 16, inc. e), y 35), su decreto reglamentario N° 1011/2010 y la doctrina de la Corte Federal del caso “Pellicori” (Fallos: 334:1387). La trabajadora afirma haber sido víctima de violencia laboral, que en términos generales y bajo la rúbrica “violencia laboral contra las mujeres” es definida por el artículo 6º, inciso c) de la ley 26.485 del siguiente modo: “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”. Por su parte, la reglamentación de esa norma puntualiza: “Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”. En materia probatoria, debe aplicarse el sistema de las cargas dinámicas, según lo impone la reglamentación del artículo 6º de la ley 26.485[-] (decreto del PEN 1011/2010), que remite a las interpretaciones de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo como pauta hermenéutica, criterio que guarda sintonía con lo sentado por la Corte Suprema en la causa “Pellicori”, antes citado, en el sentido que cuando se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio, resulta suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá a la parte demandada a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. En el presente proceso, estimo que la actora aportó indicios suficientes y sólidos de haber sido víctima de violencia laboral, la que es una especie de discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo, el que resulta significativamente expulsivo por razones de género. Los

relatos ofrecidos por E. N. N. (fs. 224/226), M. L. Á. (fs. 229/231) y T. S. Q. (fs. 272/273), propuestos a instancia de la parte actora, describen las tareas que diariamente cumplía la señora E. y dan cuenta de los constantes maltratos que sufrió. [-] En efecto, el señor N., custodio, señala que “...trabajó con la actora en Flores, en un local de ropa para chicos, Mimo, el local estaba sobre la calle Rivadavia y Bonorino. Que la actora en ese lugar era vendedora y a la vez hacía de todo, vendía, alarmaba las prendas, llevaba bultos que no le correspondía llevar, es decir, las bolsas que traían las camionetas de Mimo, eran bolsas pesadas y eso le correspondía a los chicos llevarlas hasta el depósito, es decir, los chicos que traían el pedido, pero la encargada la obligaba a la actora a llevar las bolsas hasta arriba del depósito, la encargada era C. L., que esto lo sabe, porque él era todo en ese local, la vista y el oído, hacía la seguridad en el local... que la encargada la obligaba a la actora a llevar las bolsas hasta arriba del depósito, lo dice porque la encargada le tenía bronca porque la actora era una de las mejores vendedoras, tenía mucha clientela que venían a pedir por ella, para que las atiendan. Que sabe todo esto porque él era la vista y el oído del local, tenía que estar alerta de todo lo que pasaba en el local... la actora tuvo una discusión con la encargada C., porque la sacó a la actora de la caja y puso a una persona que era incompetente para ese trabajo, puso a F., era nueva en la venta... dice que la coordinadora tenía mucho que ver con esto, a la actora la tenían de aquí para allá. Que la coordinadora se llamaba S. ...le decía que vaya a almar, como así vaya a barrer el local, prácticamente de esclava, que todo esto lo sabe, porque él estaba para ver y escuchar todo tanto en el depósito como en el salón. Que el dicente se fue y luego no vio más a la actora... además si las chicas le hablaban a la actora, la sacaba del salón y la ponían a subir bolsas al depósito, como limpiar el baño también... incluso cuando la actora estaba amamantando a su hijo así faltara o no algún empleado, la hacían venir a la actora al local y la hora del almuerzo no se la daban completa, le daban media hora para almorzar, que lo sabe, porque lo ha visto y escuchado en el local...” (conf. fs. 224/226). De igual modo, la señora Á., compañera de trabajo de la actora, da cuenta que “...la actora era vendedora, limpiaba los vidrios, baño, lo que era la carga de mercadería para el depósito, las bolsas y cajas, que iban en el depósito que estaba arriba, luego era mantener el sector, reponerlo de mercadería, muchas veces iba al banco a buscar cambio, iba sola, y la atención al público, que sabe que la actora hacía todo esto porque trabajaban juntas, que la dicente y la actora trabajaban en horarios que podían ser de mañana o de tarde, iban rotando...la dicente



se retiró antes, hasta el año 2007 la actora trabajó, que fue el año en que la dicente dejó de trabajar... que la actora con su trabajo era buena, siempre atendía bien a los clientes, tenía buena disposición, al sector lo tenía siempre ordenado, además había clientes que preguntaban por ella, porque preferían que los atendiera ella... la actora se manejaba dócil y la encargada tenía una forma muy violenta para con la actora, agresiva, de malos modos, como menospreciando su trabajo y su manera de ser... un ejemplo: si la actora atendía a un cliente y tardaba, la juzgaban, porque tardaba demasiado, pero la verdad es que está brindando un servicio o por ejemplo limpiar un baño de hombre no es agradable o tenerla muchas horas paradas y no permitirle descanso, decirle de mala manera las cosas, sobrecargarla de tareas y extra que era imposible realizarlo en horas de trabajo, que sabe todo esto respecto de la actora porque lo veía. Que dice que la encargada tenía una forma muy violenta para con la actora, por el modo y forma de hablar, gritando e imponiendo su autoridad...con los demás se llevaba más o menos bien, pero con la actora era como que se desquitaba, siempre los peores trabajos y peores actividades se las llevaba la actora... cuando tuvo el nene, tenía su horario de lactancia, entonces no le dejaban tomarse la hora de almuerzo, porque le decían que ella trabajaba siete horas y que por eso no le correspondía, estaba todo el día en el local sin comer nada, sin poder salir... la actora se manejaba dócil porque es su personalidad, es buena persona, nunca la escuchó gritar y faltar el respeto a nadie... la actora acataba las órdenes, qué iba hacer, la veía angustiada y llorando... que es triste ver que a una persona la traten así y uno sin poder hacer nada porque siempre 'tenés arriba una encargada' y uno hace todo lo que se le pide para cuidar su trabajo... que la dicente dice que ella dejó de trabajar luego de su segunda maternidad, se fue en el mes de septiembre de 2007, la dicente dice que presentó su renuncia..." (fs. 229/231). Y también la señora Q., compañera de trabajo de la accionante, refiere que "...la actora y la dicente eran vendedoras...estando en el local se notaba el ambiente de cómo eran con ella, es decir, con la actora, la dicente hablaba con la actora y se veía cómo era el trato con ella, le decían de mala forma las cosas, también le decían que tenía que irse a otro local; y ni le preguntaban, la mandaban nomás. Que la dicente se fue en el año 2009 y la actora en el año 2007 salió de licencia, no sabe las razones de la licencia de la actora y la actora volvió en el año 2009, la dicente estuvo un poquito y luego se fue porque la dicente tuvo familia y se fue, la dicente volvió en junio de 2009 y estuvo un mes y luego se fue en agosto definitivamente, por su

hija... que la actora tenía ataques de pánico, vivía llorando, estaba angustiada y el poquito que podían hablar con la actora le contaba eso, lo mal que se sentía de cómo la trataban. Que la dicente la vio en este estado que describió, cada dos por tres la veía triste. Que la dicente dice que este maltrato la actora lo recibía de la encargada, en ese momento era C. L., que lo sabe porque la dicente estaba ahí, porque lo vio, porque lo escuchó, en los momentos que estaban siempre ahí, por ejemplo, cuando le pedían el pedido, se lo pedía de mala forma esta persona. Que en el depósito no se podía estar del calor, así arriba no se la pasaba bien, era insalubre, que la actora y la dicente siempre permanecían ahí por tres horas y a veces todas las mañanas hasta que iban a comer...” (fs. 272/273). Considero que las descripciones referidas por los/as deponentes resultan coherentes, concordantes y objetivas, provienen de compañeros/as de trabajo que se desempeñaban en el mismo local y cumplían los mismos horarios de trabajo y, en tal sentido, revelan un conocimiento directo y personal de lo ocurrido durante la vigencia de la relación laboral mantenida por la actora (conf. art. 386 Cód. Proc. Civ. y Comercial y art. 90 LO). Por ello, el análisis de las pruebas producidas, según las reglas de la sana crítica (artículo 386 del Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación) y el principio de amplitud probatoria vigente en materia de acreditación de hechos de maltrato laboral, me inclinan a considerar acreditados los extremos referidos en el inicio. En efecto, los/as compañeros/as de trabajo de la accionante tienen efectivo conocimiento de los episodios descritos en la demanda y relatan los distintos sucesos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral. Al respecto cabe puntualizar que además de los coincidentes relatos que se desprenden de las declaraciones testimoniales reseñadas, se suma la pericia médica obrante a fojas 303/313 y vta., en la que el especialista en medicina y psiquiatría Dr. Luis Alejandro Pérez Dávila coincidió con el diagnóstico enunciado en el estudio psicológico emitido por la Lic. Ariana Gabriela García (cuya copia luce agregada a fojas 65/86 y que fuera reconocida a fojas 284 por la experta). De este surge que se le efectuaron a la actora una amplia batería de tests que dieron cuenta de una persona de pensamiento lógico y coherente en la que no se constataron elementos de fabulación, ni mentiras ni delirios ni simulación. Se arribó allí a un diagnóstico certero y se afirmó que padece Reacción Vivencial Anormal Neurótica, grado III-IV, que le genera una incapacidad parcial y permanente del orden del 25% y que, sumados los factores de ponderación pertinentes, alcanza una merma total del orden del 31,5% de la total obrera, según baremo del dto.659/96. La actora, una mujer joven, pasó con éxito un

examen pre-ocupacional en los inicios de 2001 y fue desvinculada el 30 de septiembre de 2009, sin que exista ningún elemento que permita inferir que esa minusvalía pueda deberse a otra causa. Estos elementos son lo suficientemente sólidos como para concluir, desde un juzgamiento con perspectiva de género, que la actora proporcionó indicios suficientes y que la demandada, en consecuencia, debía arrimar a la causa elementos que legitimaran que su despido no tenía por causa la discriminación.[-] En síntesis, por las reglas de las cargas dinámicas del “onus probandi”, corresponde atribuir veracidad a los hechos expuestos por la trabajadora en el escrito inicial —que en la pericia fueron considerados auténticos— en lo que atañe a que su despido obedeció a causas discriminatorias y colofón de un proceso de violencia laboral. No soslayo la dificultad que enfrentan las personas trabajadoras que son víctimas de violencia en el trabajo para probar en juicio situaciones de maltrato, en especial cuando se trata de hostilidades reiteradas que evaluadas aisladamente parecen intrascendentes pero que, sumadas en su conjunto, alcanzan entidad para concluir que efectivamente se ha generado un daño psicológico que debe ser reparado [-]. Así el experto da cuenta que “...la personalidad de la actora es normotípica (se encuentra dentro de los rangos comparables para la mayoría de las personas que se encuentran dentro de similar franja etaria, nivel socioeconómico, nivel educacional cultural y laboral). Se han demostrado características de personalidad de base. Y también la angustia con la cual convive, reflejada en los tests gráficos. Se ha constatado trastorno de ansiedad generalizada con los ‘panic attacks’ y una importante neurosis traumática con depresión reactiva...” (conf. fs. 308). El galeno, además, precisa que “...no se han constatado durante la entrevista, el interrogatorio y examen psicosemiológico elementos de disimulación, de parasimulación, ni de metasimulación, ni de presimulación ni tampoco actitudes para lograr una mejor indemnización a través de una neurosis de renta...” (conf. fs. 308 vta.) y concluye que “...para este perito, la presión laboral sumado a situaciones de desborde y gran desgaste, que lo fueron mermando por momentos y desequilibrando, fueron sin duda causales de sus ataques de pánico. No obran en autos otras documentales analizadas, que hagan que el criterio de este perito modifique...” (conf. fs. 310 vta.). Por ese motivo, un escrutinio excesivamente severo en materia probatoria en los casos de violencia en el trabajo podría llevar a que ciertos tipos de ilícitudes por incumplimiento de la obligación de la empleadora de garantizar el derecho humano a un ambiente laboral libre de violencia que resguarde la dignidad de la persona a la

postre no sean resarcidos y, en su caso, sancionados y por lo tanto, que se ponga en peligro la protección eficaz de ese derecho. Porque no se encuentra en discusión que aquella entraña una obligación que tiene a cargo la empleadora con causa en la relación laboral (arts. 63, 64, 65, 68, 75 y conc. de la Ley de Contrato de Trabajo) y que su incumplimiento genera responsabilidad por los daños que la persona trabajadora padezca, ya en el orden patrimonial como en el extrapatrimonial. Los elementos colectados persuaden que la señora E. fue maltratada y hostigada psicológicamente por sus superiores. Considero que se encuentran verificadas las constantes agresiones y malos tratos que proferían la encargada y supervisora del local hacia la persona de la reclamante. La antijuridicidad citada provocó perjuicios a la trabajadora, de 33 años de edad y las constantes agresiones tuvieron aptitud para generar un daño de incidencia patrimonial, ya que la accionante vio frustrado su derecho a permanecer trabajando como lo venía haciendo (no surge ningún elemento que dé cuenta que hubiese recibido sanciones o apercibimientos), el derecho a continuar ganando su sustento percibiendo el salario, de naturaleza alimentaria.[- ] Esta derivación dañosa constituye una consecuencia inmediata y necesaria del hecho ilícito (Art. 901 Cód. Civil, vigente a la fecha de los hechos). Tal como ha sostenido este Tribunal, en casos análogos al presente el acoso moral laboral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular (cfr. “Romero, Andrea N. c. Rophe SA y otro s/ despido”, sentencia definitiva N° 92.421 del 18/04/2018 y más recientemente, “P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutua y otros s/ despido”, sentencia definitiva N° 94.266 del 28/11/2019, entre otros). Es necesario diferenciar, además, aquello que constituye “acoso” de las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas de las que no se encuentra exento el entorno laboral. Es decir, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre la persona que trabaja y su superior jerárquico puede calificarse, sin más, como acoso moral (ver lo expresado por el Dr. Daniel Stortini en “Trabajo igualitario y acoso laboral” en Revista de Derecho Laboral, Discriminación y violencia laboral, tomo II, ed. Rubinza - Culzoni, 2009, p. 445 y ss.; asimismo, “Bayley Bustamante, Lilia M. c. Abeledo Gottheil Abogados SC y otro s/ despido”, sentencia definitiva N° 16.626, del 26/05/2009, del registro de Sala X). Asimismo, se ha subrayado que “[...]a presencia de una situación de

“mobbing” con consecuencias jurídicas requiere entonces la verificación de un reiterado y regular proceder perverso, el que con frecuencia tiene finalidad de segregar o eliminar al acosado de la comunidad de trabajo”. De su lado, la Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (v. pto. 1.3.1. del "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas", elaborado en la Reunión de expertos en octubre de 2003, Ginebra - [www.ilo.org/global/langen/index.htm](http://www.ilo.org/global/langen/index.htm)-OIT; ver entre otros, “V. P. M. A. c. Teletech Argentina SA s/ despido, sentencia definitiva N° 87.370, del 13/02/2012, del registro de esta Sala). Por último, considero necesario destacar —por tratarse de un hito insoslayable— la nueva normativa internacional adoptada recientemente por la citada Organización en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo (108ª) el 19 de junio de 2019. Se trata del Convenio Num. 190 y la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190). Aunque resulte evidente, quiero remarcar que todo lo anteriormente reseñado resulta suficiente para encuadrar el thema decidendum desde el aspecto normativo; empero, pienso que el consenso internacional, recientemente manifestado sobre la temática en juego, revela una impronta que otorga fuerza cardinal a toda decisión en la que se diluciden cuestiones como las aquí planteadas. Digo esto porque no eludo que dicha normativa aún no ha sido ratificada por nuestro país; más es innegable su cualidad loable como fuente de derecho internacional que recoge principios de validez atemporal y que no reconoce fronteras (conf. voto de la Dra. María Cecilia Hockl en “S. A. M. c. Casa Rago”, sentencia definitiva N° 93.860 del 19 de julio de 2019, del registro de esta Sala). En esta línea, el artículo 1° del citado Convenio establece que “a) la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”, y “b) la expresión ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos

contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”. Que, conforme el artículo 2º, sus postulados resultan de aplicación “a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”. Finalmente, resalto el artículo 6º, en cuanto dispone que “[t]odo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. En consecuencia y por todos los motivos expuestos, cabe colegir que la violencia relatada por los testigos llevó a la actora ‘razonablemente’ a padecer los trastornos psicológicos constatados y a la necesidad de tener que sufragar gastos y demás tratamientos psicológicos. Considero, pues, que, la violencia moral que padeció de parte de sus superiores jerárquicos —dependientes de la firma demandada—, tuvo aptitud para provocarle la afección psicológica descrita por el experto médico, que necesitó de asistencia psicológica, con la consecuente erogación de honorarios profesionales. En definitiva, y por todos los motivos expuestos, existió un acto ilícito (antijuridicidad) y daño (patrimonial y moral) en relación causal adecuada con el primero por lo que propicio hacer lugar al reclamo de la accionante.[-] En efecto, estimo que la demandada tiene responsabilidad civil por las consecuencias dañosas del evento, según lo norma el artículo 1113 primer párrafo del Cód. Civil, en cuanto dispone: “La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado”. La responsabilidad por el hecho del dependiente es una responsabilidad refleja o indirecta, de tipo objetivo, es decir, no emplazada en la culpa. Se acepta de modo dominante que esta especie de responsabilidad tiene fundamento en la garantía. Las I Jornadas Nacionales de Derecho Civil (Santa Fe, 1963), declararon que los principios que sirven de fundamento a las responsabilidades indirectas por hechos de dependientes o auxiliares “son determinados por el fenómeno económico jurídico resultante de la prolongación de la actividad propia por la utilización de fuerzas ajenas. Importan una garantía impuesta a quien las utiliza”. Además de: 1) la relación de dependencia (no necesariamente laboral); 2) la antijuridicidad del

dependiente; 3) el daño y 4) la relación causal entre el evento dañoso y el perjuicio, es exigible, como requisito de activación de esta responsabilidad indirecta, según el artículo 1113 primer párrafo del Cód. Civil: 5) la relación entre la función encomendada al dependiente y el acto dañoso. Dentro de esta categoría conceptual se engloba tanto al daño causado en ejercicio de la función como al ocasionado con ocasión de la función o bien con motivo de la función (Cifuentes, Santos y Sagarna, Fernando, Código Civil Comentado y Anotado, Bs. As., 2011, Tomo II, p. 659). Es un acto concretado “con ocasión de la función” aquél que, aunque ajeno o extraño a la función, únicamente ha podido llevarse a cabo y, por ende, no habría podido ser realizado llevado a cabo por el autor del ilícito de no mediar la relación dependiente. En definitiva, la responsabilidad de la empleadora no es controvertible, sin perjuicio de las acciones de regreso que le puedan asistir al amparo del artículo 1123 Cód. Civil. Lo cierto es que los hechos acontecieron en el ámbito laboral, de custodia de la empleadora, y esta tiene para con las personas que allí le prestan servicios una obligación de seguridad (art. 75 LCT) que garantice indemnidad psicofísica, respondiendo a su vez, por imperativo legal, por los hechos ilícitos de quien se vale para funcionar (art. 1113, primer párrafo del Cód. Civil). Por consiguiente corresponde condenar a Vestiditos SA en los términos referidos. IV. En lo concerniente al quantum del resarcimiento tendré en consideración la incapacidad determinada por el perito médico (31,5% T. O.); la remuneración mensual denunciada en el inicio (\$1.827,36.-); la edad de la trabajadora a la fecha de los hechos (33 años); su condición de mujer y madre; que requiere de tratamientos cognitivo conductual y psiquiátrico de por lo menos un año y medio (según se desprende del informe de fs. 311). También se ponderan las múltiples proyecciones de la incapacidad en la vida de relación de la trabajadora, ya que, como lo ha dicho la Corte Federal en el caso “Arostegui” (Fallos: 331:570), no se trata de medir en términos monetarios la exclusiva capacidad económica de las víctimas, lo que vendría a instaurar una suerte de justicia compensatoria de las indemnizaciones según el capital de aquellas o según su capacidad de producir bienes económicos con el trabajo. Se añade que esta Sala utiliza como cuantificación estimativa la fórmula “Vuotto - Méndez”, aunque sin apego matemático. En ese orden, propongo cuantificar la indemnización por daño patrimonial (incapacidad sobreviniente y gastos por tratamientos terapéuticos) en \$275.000.-, asimismo, sugiero adicionar la suma de \$70.000.- en concepto de daño moral, lo que totaliza un capital de \$345.000.-, que llevará un

interés conforme las tasas fijadas en las actas de esta Cámara Nacional del Trabajo N° 2357, 2601, 2630 y 2658, desde la fecha de la desvinculación (30 de septiembre de 2009) hasta su efectivo pago. V. A influjo de lo normado por el artículo 279 del Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación, corresponde una nueva decisión en materia de costas y honorarios. Las costas de ambas instancias deben imponerse a la demandada porque fue vencida en lo central del litigio (art. 68, Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación) y deben regularse los honorarios de la representación letrada de la parte actora, de la demandada Vestiditos SA y los del perito médico legista, en el 16%, 12% y 7% respectivamente y los de la representación letrada de los señores letrados firmantes de los escritos de fojas 376/386 y vta. y fojas 388/389 en el 30% a cada uno de ellos, de lo que les corresponda percibir por los trabajos realizados en la anterior instancia (art. 38 LO y normas arancelarias de aplicación). Por todo lo expuesto, de compartirse mi propuesta, correspondería: a) revocar la sentencia apelada y condenar a la demandada Vestiditos SA a pagar a la señora G. L. E. la suma de \$345.000.-, con más los intereses fijados en las actas de esta Cámara Nacional del Trabajo N° 2357, 2601, 2630 y 2658, desde el día del 30 de septiembre de 2009 hasta su efectivo pago; b) imponer las costas de ambas instancias a la demandada en su carácter de objetivamente vencida; c) regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora, de la demandada Vestiditos SA y los del perito médico legista, en el 16%, 12% y 7% respectivamente; d) regular los emolumentos de la representación letrada de los señores letrados firmantes de los escritos de fojas 376/386 y vta. y fojas 388/389 en el 30% a cada uno de ellos, de lo que les corresponda percibir por los trabajos realizados en la anterior instancia. La doctora Hockl dijo: Que adhiere al voto que antecede, por compartir sus fundamentos y conclusiones. A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, se resuelve: a) revocar la sentencia apelada y condenar a la demandada Vestiditos SA a pagar a la señora G. L. E. la suma de \$345.000.-, con más los intereses fijados en las actas de esta Cámara Nacional del Trabajo N° 2357, 2601, 2630 y 2658, desde el día del 30 de septiembre de 2009 hasta su efectivo pago; b) imponer las costas de ambas instancias a la demandada en su carácter de objetivamente vencida[-]; c) regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora, de la demandada Vestiditos SA y los del perito médico legista, en el 16%, 12% y 7% respectivamente; d) regular los emolumentos de la representación letrada de los señores letrados firmantes de los escritos de fojas 376/386 y vta. y fojas 388/389 en el 30% a cada uno de ellos, de lo que les corresponda



percibir por los trabajos realizados en la anterior instancia; e) hacer saber a las partes que la totalidad de las presentaciones deberá efectuarse en formato digital (CSJN, punto N° 11 de la Ac. 4/2020, reiterado en los Anexos I y II de la Ac. 31/2020). Regístrese, notifíquese y oportunamente comuníquese (art. 4°, Acordada CSJN N° 15/2013). — Gabriela A. Vázquez.  
— María C. Hockl.