



UNIVERSIDAD  
**SIGLO 21**

**Valoración de la prueba en la violencia laboral:  
análisis del fallo “Ledesma c/ I. ART y Otros”**

Nota a Fallo

Autor: Carlos Román Mayer

DNI 20.340.715

Legajo VABG101177

Prof. Tutora: Fernanda Díaz Peralta

Nogoyá (E.R.), 2023

Tema: Modelo de caso. Nota a fallo. Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente en el mundo del trabajo.

Autos: L. M. F. c/ I. A. R. T. y otros s/ enfermedad profesional (determinación de incapacidad y daños – laboral).

Tribunal: Cámara de Apelaciones, Sala Laboral, Concordia, Entre Ríos.

Fecha del fallo: 02/11/2021.

**Sumario:** I. Introducción. II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas. IX. Anexo: fallo completo.

### **I. Introducción.**

En esta nota a fallo se analiza la sentencia dictaminada el 2 de noviembre de 2021 por la Cámara de Apelaciones de Concordia, Entre Ríos en el cual la parte actora presenta un recurso de apelación contra la sentencia del juez de Primera Instancia en lo Civil y Comercial con competencia Laboral de la ciudad de Federal que posteriormente es analizado por la Cámara, que encuentra razón en los fundamentos de la actora, logrando un fallo que sienta jurisprudencia para casos análogos.

Con el análisis del fallo de la Cámara se vislumbra el problema jurídico de prueba que surge en el mismo, ya que aborda el tema del *mobbing* o acoso laboral. Se vislumbra la dificultad probatoria que tienen las víctimas de esta modalidad de violencia, ante lo cual y teniendo en cuenta la postura de Alchourrón y Bulygin (2012), es que efectivamente vemos que se presenta en este fallo un problema jurídico de prueba, una laguna de conocimiento, ya que el juez civil y comercial con competencia laboral de Federal, en primera instancia entiende que la prueba aportada por quien alega, no es suficiente para demostrar los hechos denunciados, entendiendo que hay una dificultad probatoria en ellos, osea que encuentra un problema en la premisa fáctica, que es lo característico de este tipo de problema jurídico.

En nuestro país, los derechos fundamentales en el ámbito laboral están garantizados y protegidos tanto por la Constitución Nacional como por la legislación laboral vigente. Este fallo hace una puesta en valor de los derechos fundamentales no

sólo de las trabajadoras mujeres, sino también de sus derechos a trabajar en igualdad de condiciones con los hombres, contemplando una amplia gama de derechos y protecciones para las trabajadoras con el objetivo de garantizar condiciones de trabajo justas y dignas.

Gracias al análisis del Tribunal se puede entender que en el marco de este problema jurídico planteado, en materia probatoria, no sólo deberá aplicarse el sistema de cargas dinámicas de acuerdo a lo establecido por la Ley 26485 en sus art. 5 inc. 2; art. 6 inc. c); art. 16 inc. e) y art. 35; sino que también deberá regir el principio de libertad probatoria consagrado en el art. 31 de dicha ley, debiendo sentenciar con el principio de la sana crítica, aceptando incluso los indicios y presunciones.

Finalmente y luego de estudiar la premisa fáctica planteada, indagar en la historia procesal del caso, en los argumentos utilizados por la Cámara para lograr este fallo de relevancia sobre un caso complejo, se indagará sobre antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales en la materia, para terminar con una conclusión sobre el caso analizado.

## **II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución.**

La Sra. María Fernanda Ledesma, parte actora en las actuaciones, a través de su apoderado, presenta su demanda en primera instancia reclamando la determinación de su incapacidad, daños e indemnización por una enfermedad que sufría conocida como Burnout, demostrando que contrajo esa enfermedad producto de la violencia laboral ejercida por el Dr. Sergio Duarte, Director del Hospital Justo José de Urquiza, que accedió al cargo el 12/12/2016 por cuestiones políticas, expresando que desde su asunción se sintió perseguida y hostigada psicológicamente por esta persona en el ámbito laboral en donde ella era encargada de Farmacia desde hacía ocho años y cinco meses, sin haber tenido nunca una objeción sobre su trabajo.

En este fallo es importante destacar la situación de vulnerabilidad ante la que se encuentra la víctima, quien manifiesta recibir un trato discriminatorio, misógino, abusivo, claramente violento que le provocó desesperación y llantos que eran contenidos por compañeros de trabajo que fueron testigos de lo sucedido puertas adentro del Hospital. Destaca además la actora que su situación vulnerable también

puede observarse al saber que los actos violentos eran ejercidos por un hombre con título de abogado, colocado en ese puesto por el poder político y que se había rodeado de gente que era de su absoluta confianza.

El Dr. Ovando, juez civil y comercial con competencia laboral de Federal, en primera instancia, rechaza íntegramente la demanda de María Fernanda Ledesma, condenándola en costas, entendiendo que no había probado los hechos endilgados a la demandada, aplicando al caso la pauta general sobre la carga de la prueba que es de uso tanto para los procesos civiles y comerciales como para los laborales, regulados en el art. 363, 2do. párr. del CPCER que se aplica en función del art. 141 del CPLER, atento lo cual adujo que la actora no sólo que no había demostrado los hechos denunciados, sino que desacreditó a los testigos propuestos considerándolos parciales, interesados y enemigos del Director, desacreditando también la prueba psicológica y psiquiátrica presentada.

Este fallo provoca la presentación de un recurso de apelación por parte de la Sra. Ledesma, quien se manifiesta agraviada por dicha resolución y por el contrario a lo dictaminado por el juez de primera instancia, la Cámara entiende que los elementos valorados, a saber la prueba testimonial en conjunto con las periciales, la que a su vez se encuentra certificada por el Psiquiatra que atendió a la actora, son pruebas suficientes para avalar la denuncia de hostigamiento, persecución y maltrato laboral denunciado en la demanda, además de entender que estos hechos fueron ejecutados en un marco de una relación claramente desigual de poder, tanto por el género como por la jerarquía entre el Director y la actora. La Cámara entiende que la Sra Ledesma se encontraba en situación de vulnerabilidad y le da al caso, su rumbo correcto.

En el marco de la violencia laboral o *mobbing*, el Tribunal cita a la apelante y la entrevista en su sede, con el debido resguardo que prevé la Ley 26.485 en su art. 28, tomando esta entrevista como medio de prueba imprescindible a la hora de dictaminar su sentencia. Sostiene que se encuentra en juego la violación a los derechos fundamentales de la víctima, como lo es el poder trabajar en un ambiente laboral libre de violencia y acoso, por lo cual éste es un fallo que enseña a la sociedad que la violencia en el ámbito laboral es una violación a los derechos fundamentales de las personas y que tanto la Constitución Nacional, como tratados internacionales como la

CEDAW, la Convención Belém Do Pará y leyes nacionales como la Ley 26485 y la Ley Micaela, obliga a los magistrados a fallar con perspectiva de género, a capacitarse para detectar posibles de casos de violencia y tomar las medidas que crean necesarias para que esa violencia desaparezca.

Leyes nacionales como la Ley 26485 en su art. 6 inc. c) define la modalidad de violencia laboral contra la mujer destacando que esa violencia que discrimina a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado hostigándola psicológicamente con el único fin de que abandone su lugar de trabajo; y en el art. 5 inc. 2 ya nos explicaba qué se entiende por violencia psicológica, destacando que provoca un daño emocional en la mujer, la degrada, la humilla, la hace sentir culpable, ocasionándole un perjuicio en su salud psicológica, no permitiéndole decidir por su propia cuenta.

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

Como ya lo adelantáramos, este fallo aborda un problema jurídico de prueba que surge en el marco de una situación de *mobbing* o violencia laboral, padecida por María Fernanda Ledesma, encargada del sector Farmacia del Hospital Justo José de Urquiza de la ciudad de Federal, Entre Ríos, por parte del Dr. Sergio Duarte, Director de dicho nosocomio.

La Cámara hace lugar al recurso planteado por la actora sosteniendo que se encuentra en juego primeramente el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, más concretamente al acceso a la doble instancia de revisión y tiene en cuenta algo fundamental que es el derecho constitucional de las personas a trabajar en condiciones dignas y equitativas de trabajo, en un ambiente laboral que sea libre de violencia, de acosos y de cualquier otro tipo de discriminación en contexto de género, fundándose en el art. 14 de la Constitución Nacional Argentina, como así también en Convenciones internacionales como la Belém Do Pará y legislación nacional como la Ley 26485.

En su voto la Dra. L.M.S. destaca que la apelante alega violaciones a sus derechos fundamentales ya que denuncia haber sido discriminada por su condición de mujer, habiendo sido objeto de persecución por el mismo tema y expresa que ante esos hechos el sentenciante se encuentra obligado a cumplir con la obligación jurisdiccional del art.

16 inc. c) de la Ley 26485. Ante esto llama a la víctima para ser entrevistada en su sede, y con el debido resguardo garantizan sus derechos escuchándola personalmente.

El Tribunal reconoce que la Sra. Ledesma fue víctima de *mobbing* y que esa situación de vulnerabilidad le provocó una incapacidad en un grado que debía ser indemnizado por los padecimientos psicológicos y psiquiátricos que le habían provocado. Con la prueba aportada, teniendo como base las reglas de la sana crítica racional, el principio de amplitud probatoria que rige para este tipo de procesos y más aún teniendo en cuenta la perspectiva de género, el Tribunal analizó tanto las testimoniales de los compañeros de trabajo, como las periciales psiquiátricas y psicológicas y la evaluación de la junta médica, para finalmente sostener que había una íntima relación entre la enfermedad sufrida por la Sra. Ledesma y las situaciones de violencia vivenciadas por ésta en el ámbito laboral del Hospital. Además, el Tribunal tuvo en cuenta lo que en nuestra doctrina y jurisprudencia denominamos “teoría de las cargas probatorias dinámicas”, por la cual las partes tienen el deber de aportar a la causa, los datos de la realidad que estén a su alcance, es una atribución cooperativa en la carga de probar ciertos extremos relevantes, sosteniendo que la actora probó dentro de lo que estuvo a su alcance, no así la parte demandada que se refugió en un mero abstencionismo, cómodamente inactivo, atacando las pruebas aportadas por la actora.

Al finalizar el fallo, vemos que el Vocal Dr. C.H.V. adhiere a lo expuesto por la Dra. L.M.S., compartiendo sus fundamentos, y que el Vocal Dr. H.R.S. se abstiene en el marco del art. 47 de la Ley 6902, por existir coincidencia en los dos votos anteriores.

#### **IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

El Tribunal, en el fallo analizado, encontró vulnerados los derechos fundamentales de una mujer víctima de violencia, más específicamente de violencia laboral ya que la Sra. Ledesma sufrió acoso y hostigamiento dentro de su lugar de trabajo por parte de un hombre que, además de ser su superior jerárquico, también es una persona muy instruida puesto que es abogado y se encontraba en ese puesto laboral por un acuerdo político, con subalternos que le correspondían. Por esta razón es que, al encontrar vulnerados estos derechos de esta mujer, el Tribunal detecta el problema jurídico central

que surge al no tener en cuenta estos derechos fundamentales de la mujer y no darle el trámite que corresponde a este tipo de demandas laborales.

Antes de entrar al punto central de este problema jurídico es importante analizar distintos conceptos para enmarcar esta situación de violencia denunciada en la demanda por la Sra. Ledesma.

Primeramente podemos ver que el Tribunal más allá de la demanda por daños y perjuicios de la actora, detecta que ésta denuncia que toda su situación física y psicológica actual tiene relación directa con el acoso y el hostigamiento dentro de su lugar de trabajo y decide cambiar el rumbo del proceso, es decir, actúa con la *debida diligencia*, enmarcando el proceso dentro del trámite correspondiente, *juzgando con perspectiva de género*.

Comenta Picón (2021) que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, años atrás aplicó un enfoque de género a los casos de violación de los derechos humanos cuando señaló que adquieren un carácter especial si la víctima es una mujer y específicamente en el año 2006 la Corte aplica internacionalmente la Convención Belém Do Pará, destacando que la violencia de género es aquella que afecta a las mujeres por su condición y que además, esa violencia sistemática y generalizada está estrechamente relacionada con un sistema social de jerarquía y subordinación entre los sexos.

En el año 1994, a través de la reforma de la Constitución Nacional, nuestro país da un cambio trascendental ya que en el art. 75, inc 22) otorga rango constitucional a tratados internacionales de derechos humanos y en el inc. 23) obliga al Congreso Nacional para que adopte medidas de acción positiva a fin de defender a los sectores que son más vulnerables en nuestra sociedad, así es que en el año 2009 Argentina sancionó y promulgó la Ley 26485 asumiendo la necesidad de proteger en forma especial los derechos de las mujeres (Medina y Yuba, 2021, p.12-13).

Es importante destacar entonces que el Tribunal de Concordia cumple con la obligación suscripta con tratados internacionales como Belém Do Pará, que en su art. 7 inc b), obliga a los Estados partes a *actuar con la debida diligencia* con el fin de prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.

También el Convenio 190 de la OIT reconoce el derecho de todas las personas a trabajar en un ambiente libre de violencia y acoso, imponiendo además al Estado el deber de *actuar con la debida diligencia*, garantizando medios efectivos en casos de violencia y acoso.

A nivel nacional, en su art. 4°, la Ley 26485 define la violencia contra la mujer, destacando que es una conducta ejercida ya sea en ámbito público o privado, pero que principalmente se da en una relación desigual de poder y afecta física, psicológica, económica y sexualmente a la mujer. Más adelante, en su art. 5° explica detalladamente los tipos de violencia que pueden ser ejercidos contra la mujer, y en el art. 6° detalla las modalidades en que pueden ser ejercidas esas conductas de violencia, encontrando el Tribunal en el inc. c) *la violencia laboral* denunciada por la Sra. Ledesma en el caso en análisis, ya que destaca “... *incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral*”.

Como comenta Yzet (2019, p.121), la Ley 26485 presenta una doble transversalidad asumida por nuestro Estado al comprometerse suscribiendo Convenciones Internacionales, la primera hace referencia a que debe atravesar los tres poderes del Estado y la segunda tiene que ver con los fueros que han de aplicarla.

Por su parte Medina (2013, p.159) destaca que la violencia de género en un principio fue entendida como un problema judicial, para luego comprender que era un tema que debía ser abordado por los tres poderes del Estado de manera concurrente, puesto que se trata de un problema de políticas públicas. Por su parte, es la misma ley 26485, la que en su art. 6° establecerá la competencia material del trámite, determinando el fuero que deberá entender en la violencia denunciada.

Hablando de la violencia laboral, Yzet (2019, p.179) comenta que este tipo de hostigamiento es el que provoca daños físicos, psicológicos o morales a una trabajadora, ya sea a través de acciones u omisiones, de manera directa o indirecta, de forma amenazante o como una acción consumada.

Resulta claro entonces que el Tribunal encuadra el caso en análisis dentro del concepto de mobbing o acoso laboral, por lo cual la siguiente cuestión tiene que ver con el problema jurídico encontrado por el Tribunal al momento de dictar su sentencia, éste es, la prueba.

El Dr. Ovando, juez laboral de primera instancia de la ciudad de Federal, otorga a la demanda de la Sra. Ledesma el trámite dispuesto en el Código Procesal Civil y Comercial de Entre Ríos, el cual en su art. 363 aplica el principio jurídico del *onus probandi*, pauta general que es aplicada tanto al derecho civil como al derecho laboral, en función del art. 141 del Código Procesal Laboral de la Provincia. El principio jurídico del *onus probandi* es un aforismo en latín que significa que lo normal se tiene por probado, debiendo probarse lo anormal, de manera tal que si alguien afirma un hecho, deberá probarlo ante el juez. De esta manera, el Dr. Ovando considera que la actora no cumple con este requisito cuando al finalizar los considerandos dice “... *la parte actora no demostró que existan los presupuestos de responsabilidad por acción y omisión ilegítimas previstas en el artículo 3 de la ley 10.636*”, y falla en su contra, lo que provoca el recurso ante el órgano superior por parte de la Sra. Ledesma.

El Tribunal de Concordia, en segunda instancia, decide aplicar lo establecido en el art. 94 el CPLER, el cual en concordancia con el art. 160 inc. 5° del CPCCEER, aplicable en función del art. 53 del CPLER, disponen que en este tipo de procesos judiciales los hechos denunciados pueden ser probados por cualquier medio, incluso por indicios o presunciones, otorga al caso el trámite dispuesto por la Ley 26485, aplicando lo dispuesto en su art. 31, analizando las pruebas aportadas al proceso con el principio de la sana crítica, observando que en su fallo, al finalizar el punto 6°) expresa “... *con independencia de la cuestión de género... en el ámbito laboral, rige la amplitud de medios de prueba y la prueba presuncional e indiciaria*”, y al concluir el párrafo adelanta su decisión expresando que entiende que las pruebas aportadas por la actora conforman un cuadro presuncional, que analizado con el principio de la sana crítica y en el marco de una perspectiva de género, demuestran el acoso y hostigamiento que la Sra. Ledesma denuncia en su demanda, no encontrando además prueba idónea que lo desvirtúe.

Según Dellepiane (1989, p.57) el concepto de *indicio* hace referencia a un rasgo, un vestigio, una huella o una circunstancia, es un hecho conocido o comprobado que nos lleva a conocer otro hecho que no conocíamos; y según Cafferata Nores (1998, p.191-192) la *presunción* hace referencia a una normal legal que vendrá a suplantar

totalmente a la prueba, si la presunción acredita el hecho y no hay nada que lo contradiga, se tiene por probado el hecho.

Finalizando con el análisis conceptual del fallo, quisiera destacar lo que Yzet (2019) comenta en su libro, cuando habla con respecto a la prueba y su carga dinámica, ella destaca que jurisprudencialmente en nuestro país, la CSJN ha dicho que:

Para la parte que invoca el hecho discriminatorio, es suficiente la acreditación de hechos que prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. (p.186).

A nivel nacional, nuestro Código Civil y Comercial le otorga al juez en su art. 1735 la facultad de poder distribuir la carga de la prueba de manera dinámica, dependiendo de cuál de las partes se encuentre en mejores condiciones de aportar la misma. Mientras que a nivel internacional, el Convenio 190 de la OIT, en su recomendación 206 sostiene que ante la solución de conflictos de casos de violencia y acoso por razones de género, habrán de utilizarse medidas como la inversión de la carga de la prueba.

## **V. Postura del autor.**

Luego de haber analizado el fallo en cuestión, atravesado por toda la legislación, doctrina y jurisprudencia concordante, se ha logrado identificar el problema jurídico con el cual se encontró el Tribunal de Concordia al momento de dictaminar su sentencia, la prueba en el marco de la violencia laboral.

Los trabajadores tienen el derecho constitucional a trabajar en un ambiente sano, libre de violencia y el mobbing es justamente lo contrario. La violencia laboral y más aún si es ejercida contra una mujer trabajadora afectará no sólo su productividad en el trabajo sino también la afectará física y psicológicamente. Como en el caso de la Sra. Ledesma, este acoso y hostigamiento padecido, provocó en ella secuelas importantes a nivel físico y también psicológico, lo cual debe ser reconocido y compensado.

Es importante el compromiso asumido por nuestro país al suscribir pactos y convenciones internacionales para erradicar la violencia de género, no sólo desde el poder judicial sino también desde los otros poderes del Estado nacional, siendo importante también el poder prevenir estas situaciones de violencia tanto desde el ámbito público como desde el privado, con programas de capacitación y acompañamiento a la víctimas.

Puntualmente en el caso en análisis, es destacable la posición adoptada por el Tribunal cuando hace uso del principio de oficiosidad, aplicando la debida diligencia y decidiendo fallar con perspectiva de género. Con esta postura y fundándose en la legislación pertinente, el Tribunal tiene por probados los hechos alegados por la Sra. Ledesma, entendiéndolo que son suficientes las pruebas indiciarias y presuncionales introducidas en la causa y que no existía prueba contraria que la desvirtuara.

Derechos fundamentales de las persona son violados cuando hay situaciones de acoso y hostigamiento en el ámbito laboral, puesto que no se respeta su dignidad y su salud. Diversos tratados y convenciones intentan proteger estos derechos humanos, instando a los Estados que los suscriben a realizar acciones positivas que prevengan, erradiquen y sancionen la violencia y fallos como el de este análisis son contestes al compromiso asumido por nuestro país, habiendo garantizado a la Sra. Ledesma una tutela judicial efectiva, libre de todo estereotipo de género, y seguramente sentará jurisprudencia.

## **VI. Conclusión.**

En la presente nota se ha analizado un fallo de la Sala del Trabajo de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Concordia, en el que podemos observar que el Tribunal logra resolver la problemática jurídica planteada, aplica legislación, doctrina, jurisprudencia en la materia y se vale de la teoría de la carga dinámica de la prueba para revocar íntegramente la sentencia de primera instancia, condenando a las demandadas a resarcir a la Sra. Ledesma por los daños patrimoniales y extrapatrimoniales ocasionados.

También es importante destacar el hecho de que el Tribunal, en su búsqueda por lograr una solución justa, alcanzando la verdad objetiva, coloca su énfasis en la

valoración de la prueba, detecta el acoso y hostigamiento padecido por la actora y su dificultad al momento de intentar probar los hechos que denunciaba. Ahí es donde vemos la importancia de que los magistrados se capaciten especialmente en cuestiones de género, que se nutran de esas herramientas para saber cuándo es necesaria la aplicación de la teoría de las cargas dinámicas.

Los tiempos cambian constantemente, por ese motivo es que se necesita un compromiso por parte de toda la comunidad, ya que se debe comprender que comportamientos como el acoso, el hostigamiento, en definitiva, el mobbing laboral, puede producir daños, muchas veces irreparables.

Para finalizar quiero destacar lo acertada que ha sido la decisión del Tribunal ante la problemática jurídica planteada, puesto que se valió de la teoría del sistema de cargas dinámicas para afrontar esa laguna que existía entre el problema en sí y una posible solución en los casos de mobbing, como el de este fallo analizado.

## VII. Referencias bibliográficas.

### *Legislación.*

Código Procesal Laboral de Entre Ríos. Ley 5.315. Recuperado de:  
<https://www.jusentrieros.gov.ar/biblioteca/58208/>

Constitución de la Nación Argentina. Ley 24.430. Recuperado de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención Belém Do Pará. Recuperado de:  
<https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20D O%20PARA.pdf>.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW. Recuperado de:  
[https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_sobre\\_todas\\_las\\_formas\\_de\\_discriminacion\\_contra\\_la\\_mujer.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf).

Ley 10.636. Recuperado de:  
[https://www.entrieros.gov.ar/reلمun/userfiles/files/Ley%2010\\_636.pdf](https://www.entrieros.gov.ar/reلمun/userfiles/files/Ley%2010_636.pdf)

Ley 26.485. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Ambito en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Recuperado de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/texact.htm>.

Ley 27.499. Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los tres Poderes del Estado. Recuperado de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>.

### *Doctrina.*

Alchourrón, C. E. y Bulygin, E. (2012) *Introducción a la metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.

Cafferata Nores, J. I. (1998) *La prueba en el proceso penal*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma.

- Dellepiane, A. (1989). *Nueva teoría de la prueba*. Bogotá, Colombia: Editorial Temis.
- Medina, G. (2013). *Violencia de Género y Violencia Doméstica*. Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Medina, G. y Yuba, G. (2021). *Protección Integral a las Mujeres. Ley 26.485 comentada*. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Picón, L. N. (2021). *Violencia laboral con perspectiva de género*. Argentina: IJ-MDCCCLXXVII-363.
- Taruffo, M. (2008). *La Prueba*. Madrid, España: Marcial Pons. Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.
- Yzet, Y. M. (Ed.) (2019). *Herramientas para la tutela efectiva en materia de violencia familiar y contra la mujer*. Santa Fe, Argentina: Delta Editora.

### ***Jurisprudencia.***

Fallo de Primera Instancia – Juzgado en lo Civil y Comercial con competencia Laboral de la ciudad de Federal, Entre Ríos. Recuperado de: <https://mesavirtualpublica.jusentrerios.gov.ar/api/archivos/archivo/5d5e5d9ea1e35c0009e00e73/6358529d27e984000ac6e044?format=pdf>.

### ***Otras fuentes.***

- C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Ratificado por Argentina en fecha 23/2/2021, en vigor a la fecha. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190).
- Listado de Convenios de la OIT ratificados por Argentina. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102536](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102536).

## **IX. Anexo: fallo completo.**

Autos: "**L., M. F. c/ I. A.R.T. y Otros/ Enfermedad Profesional (Determinación de Incapacidad y Daños - Laboral)**". Expte. N° xxx. Juzgado de primera instancia en lo Civil y Comercial (con competencia Laboral) de Federal.-----

### **ACUERDO**

En la ciudad de Concordia, provincia de Entre Ríos, a los dos días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno, se reúnen en Acuerdo quienes integran la Sala del Trabajo de la Cámara de Apelaciones de Concordia, la Dra. L. M. S., en su carácter de presidenta, el Vocal Dr. H. R. S. y el Vocal Dr. C. H. V., para conocer en el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia de primera instancia en las actuaciones caratuladas "**L., M. F. c/ I. A.R.T. y Otro s/ Enfermedad Profesional (Determinación de Incapacidad y Daños - Laboral)**", Expte. N° xxx. De acuerdo al sorteo de ley efectuado, la votación tendrá lugar en el siguiente orden: S., V., S.. Estudiadas las presentes actuaciones, el Tribunal plantea las siguientes cuestiones a resolver:

1º) ¿Es justa la sentencia apelada?

2º) ¿Qué pronunciamiento corresponde?

**A LA PRIMERA CUESTIÓN PLANTEADA**, la **Dra. L. M. S.** dijo:

**D)-** En la sentencia definitiva de primera instancia el juez resolvió rechazar la demanda promovida por la Sra. L. contra el S. G. d. I. P. d. E. R. y contra el I. ART, en procura del reclamo de los daños y perjuicios derivados de la incapacidad que alegó padecer como consecuencia de la enfermedad de índole psíquica que porta y que invocó se había desencadenado por el cuadro de hostigamiento, acoso laboral y persecución -agravada por su condición de mujer- que sufrió por parte del director del Hospital en el que trabaja como empleada dependiente del Estado provincial. Para así resolver, comenzó señalando que debía examinar si la actora había cumplido con la carga de demostrar la existencia del daño y la relación causal de éste con los actos u omisiones ilegítimas del funcionario provincial o del Estado provincial, es decir, si había demostrado fehacientemente los hechos que imputó al ex-director del hospital: persecución, hostigamiento y acoso laboral. Señaló que, además, debía verificar si estaban presentes los presupuestos de la responsabilidad civil atribuida al Estado provincial, así como si

existían causas por las cuales el I. debía responder. Expresó que en la demanda la actora había señalado la existencia de acciones, actitudes y decisiones del Director del Hospital que para ella eran actos persecutorios, llevados adelante con la clara intención de dañarla como mujer, como empleada y como exitosa empresaria local y que la finalidad del director era lograr que renunciara al trabajo y desacreditarla como empresaria federalense. Destacó que, sin embargo, en ninguno de los pasajes precisó cuáles eran esos hechos; que de la demanda sólo surgían afirmaciones genéricas, por lo que era difícil evaluar si la acción u omisión del funcionario provincial reunía o no las características que le atribuyó la actora. Señaló que, por lo que mencionaron las partes, desde que asumió el director del hospital (12.12.2016), debido a la enorme deuda por medicamentos que tenía el nosocomio, el Sr. D. inspeccionó el área de farmacia, designó nuevo personal, requirió explicaciones sobre el estado en que se encontraba el área administrativa de la farmacia del hospital; que verificadas las faltencias y faltantes, radicó una denuncia en la Fiscalía e informó a sus superiores, quienes a través del área respectiva (la Dirección Integral del Medicamento), previa inspección realizada el 16.2.2017, corroboraron lo denunciado y decidieron instruir un sumario administrativo. Puso de resalto que el sumario administrativo nunca había avanzado, que sólo se había dictado un decreto ampliatorio y que a pesar del tiempo transcurrido (tres años), las sumariadas (L. y L.) jamás fueron convocadas a declarar como imputadas. Consideró que los testigos A. y A. no ocultaron que tuvieron graves problemas con el director, cada uno de ellos por razones personales y diferentes, incluso denuncias penales y peleas a golpe de puño en la dirección del hospital. Sostuvo que ambos declararon usando prácticamente las mismas palabras de la demanda; que fue evidente la parcialidad, la enemistad y el enojo de los testigos hacia el ex-director; que los relatos de los testigos fueron autorreferenciales. Concluyó que carecían de valor probatorio porque estaban comprendidos en las generales de la ley con relación a quien fuera el Director del Hospital (son enemigos) y porque ninguno de ellos pudo describir un hecho concreto del que hubiesen tenido conocimiento, en que la actora haya sido víctima de persecución, hostigamiento, etc., por parte del director. En relación al informe de la psiquiatra, luego de aludir a sus conclusiones y señalar que las mismas no habían sido cuestionadas por las partes, advirtió que la actora le había llevado a la psiquiatra copia

de la pericia psicológica elaborada previamente, varios certificados médicos, actas de juntas médicas realizadas en los años 2018 y 2019 y diagnósticos que le dieron sus médicos, pese a que ello no había sido ordenado. Sobre el informe elaborado por la psicóloga A. T., refirió a sus conclusiones y a los términos de la impugnación del I. Dijo luego que ambas periciales habían coincidido plenamente con el diagnóstico inicial realizado por el psicólogo V. y la psiquiatra L. de Rosario, pero que, sin embargo, era llamativo que la actora haya asegurado que sus problemas de salud comenzaron con los hechos narrados en la demanda y que habrían ocurrido en el año 2017, durante la gestión de D., cuando su enfermedad evidentemente se encontraba relacionada con otras cuestiones. Apoyándose en una constancia de Junta Médica del 24.7.2013 en la que se había diagnosticado a la actora “reacción a estrés grave y trastornos de adaptación, reacción mixta ansiosa y depresiva”, afirmó que si la Sra. L. ya presentaba ese cuadro cinco años antes de los sucesos del año 2017, difícilmente podía admitirse que su dolencia estuviese relacionada con los hechos narrados y atribuidos al director del Hospital local. Concluyó que no se había demostrado fehacientemente la existencia de un nexo causal entre la incapacidad psiquiátrica de la actora y los sucesos del año 2017, sino que, por el contrario, la actora ya padecía ese cuadro de salud varios años antes, que se trataba de una condición de salud preexistente y que la misma no guardaba relación con el trabajo. Refirió al legajo de salud de la actora y destacó que ninguno de los profesionales había relacionado la enfermedad con el trabajo y que recién el 10.10.2018, después de haber otorgado varios certificados médicos de reposo laboral por 30 días cada uno, el psiquiatra Dr. P. vinculó la enfermedad con el trabajo, pero sin explicar cómo era que podía influir negativamente el trabajo al que la actora no concurrió durante varios meses. Resaltó que en la demanda no se había expuesto si la afección psiquiátrica de la actora también había influido negativamente en su trabajo como empresaria en la actividad privada o si sólo se encontraba incapacitada para trabajar en la farmacia del hospital. Agregó que tampoco se había demostrado que la actora padeciese “Burnout”. Refirió a los antecedentes del síndrome y a sus características (extraídas -aclaró- de un informe de MAPFRE) y señaló que el trabajo de la actora no se realizaba en ninguna de las condiciones mencionadas, ya que no estaba asociado a una gran carga laboral, ella no se relacionaba con personas con alto grado de

dependencia o gravemente enfermas, no trabajaba en condiciones de presión y estrés (tenía su oficina propia donde era la jefa y estaba acompañada por personal de su confianza); prácticamente trabajaba a contraturno. Reiteró que no se había logrado demostrar que las condiciones de salud de la Sra. L. estuviesen vinculadas con los hechos atribuidos al director del hospital o al ámbito laboral en general y que se trata de una condición de salud preexistente según la junta médica del año 2013. Reiteró también que no se había demostrado que la incapacidad de la actora hubiera afectado su actividad de empresaria y que no le parecía lógico que sólo el trabajo en el ámbito públicole hubiese generado discapacidad. Aclaró que no se trata de una enfermedad listada en el baremo y que, por lo tanto, no se la considera como una de aquellas enfermedades que deba ser cubierta por la ART, por lo que debía desestimarse la demanda promovida en su contra. Determinó que igualdestino tendría la demanda promovida contra el Estado provincial porque no se habían demostrado los presupuestos de responsabilidad. Señaló que los actos del funcionario director del hospital fueron llevados adelante dentro de las facultades que tenía y no se había demostrado que exista una acción irregular de su parte, ni que exista nexo de causalidad entre una acción u omisión del funcionario con el daño que dijo haber sufrido la actora; y que en el proceso la parte actora no había demostrado que existan los presupuestos de responsabilidad por acción y omisión ilegítimas previstas en el art. 3 de la Ley 10636. **II)**- El apoderado de la actora interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia en tiempo oportuno. En la fundamentación del mismo, se agravia de que el juez haya simplificado la cuestión planteada en autos, reduciendo la demanda por una enfermedad laboral no profesional a un hecho o hechos puntuales e indicado la necesidad de una prueba determinada sobre los mismos, que se sabe de difícil comprobación. Sostiene que está comprobado que su representada se encontraba en una función con una carga psicológica que le ha ido mellando su salud, y que de forma particular había solicitado atenciones médicas para sostener su situación mental al frente de uno de los más importantes sectores del nosocomio; que luego fue expuesta a situaciones gravosas en el ámbito laboral por más de cinco meses, hasta que solicitó la licencia, para luego volver y caer nuevamente en situaciones similares; que no es obstáculo para el reconocimiento del derecho a ser amparada que hubiesen existido episodios anteriores, los cuales

también tenían estrecha relación con el trabajo, que fueron dejando su huella para la llegada a aquellos episodios que marcaron el punto de inflexión y provocaron la demanda instaurada. Afirma que se ha comprobado la existencia de una enfermedad a la que las periciales le acuerdan estrecha relación con el trabajo; que en su certificado el Dr. P. dio precisas indicaciones con relación a la existencia de una enfermedad psiquiátrica que tiene estrecha relación laboral; que también las juntas médicas fueron realizadas dentro del ámbito laboral y determinaron lo mismo. Señala que se ha demostrado que desde la asunción en funciones del Dr. S. D. se ha provocado una alteración drástica y profunda en el modo de trabajar de su representada, quien se desempeñaba como jefa del sector Farmacia del Hospital y tenía la posibilidad de dirigir su sector de forma organizada, con personal a cargo de muchos años y, de una día para el otro, se dispuso su traslado, la puesta en funciones de otras personas, se le realizaron denuncias penales, solicitudes de intervención del sector; que recibió un trato totalmente discriminatorio, misógino, abusivo y claramente violento, que provocaba hechos de desesperación y llanto que fueron relatados por los testigos. Expone que se ha demostrado la existencia de una relación causal entre el trabajo en sí, las responsabilidades laborales ante un hospital con grandes dimensiones, con una capacidad de atención médica que sobrecarga todos los sectores, con estrictos controles y responsabilidades que generan riesgos, a lo que venía expuesta la Lic. L. desde hace muchos años, quien había ingresado en perfecto estado de salud. Sostiene que tal exposición generó una carga estresante en su personalidad, con algunos problemas de alteraciones mentales, que se había ayudado con terapia y otras alternativas médicas y que llegó a su punto cúlmine con los hechos descritos, cuando debió soportar embates tras embates de la dirección para poder cumplir sus tareas: que no sólo debía estar pendiente del funcionamiento del sector, sino que también debía soportar acoso, discriminaciones y atropellos del Director, lo cual no dejaba otro camino que encerrarse a llorar ante las demás personas que le dispensaban alguna confianza. Afirma que en la sentencia fueron desconocidos tales hechos. Remarca que el acoso ha provenido desde quien es abogado (hecho que le hace cuidarse de no dejar rastros en sus malos tratos), que cuenta con el amparo del poder político por ser un cargo político el que ocupaba y que, en tales situaciones es dificultoso contar con testigos en razón de ser todos

subalternos del Director. Sostiene que las periciales han resultado categóricas y reconocen relación laboral a las enfermedades incapacitantes, señalando que el ambiente laboral ha sido crucial para tal desencadenante. Dice que resulta preocupante la descalificación de esas pruebas, siendo que el avance de la ciencia psicológica y médica psiquiátrica tienen la mayor relevancia en otros ámbitos del Derecho -incluso el penal-, por lo que son suficientes para comprobar la relación entre el estado anímico y los hechos relatados. Concluye que ha quedado muy claro que la enfermedad existe, que tiene estrecha relación con el trabajo (periciales), que puede tener antecedentes pero en sí reconoce un marco temporal definido en las acciones descritas, y que en ello las periciales han tenido una relación crucial y determinante para sostener la existencia de la misma, su relación íntima con el ámbito laboral y el daño causado, su extensión y demás circunstancias que descalifican los argumentos de la sentencia apelada. Afirma que también los testimonios del Dr. M. F. A. y A. A. fueron coincidentes en dejar demostrado los hechos que fueron determinando el desencadenante de la enfermedad, lo que nada tienen que ver con algún inconveniente de los testigos con el Director. Señala que fueron claros y que no se observa en ellos relación alguna con las partes demandadas como para justificar el apartamiento y tacha del juzgador, más aún cuando tales testimonios abundan en la causa penal que fue ofrecida como prueba, en la que se han plasmado testimonios de igual naturaleza para sostener el accionar que denuncia. Sostiene que la técnica resolutive es dificultosa en su interpretación, que es costoso esgrimir los agravios sin contestar la descalificaciones personales que subrayó el juez, lo cual deja ver alguna situación irresuelta que desconoce, pero que sin dudas vuelve a la decisión personal, alejada de parámetros legales, jurisprudenciales y desconociendo las reglas básicas para fundar una sentencia. Señala que el juez primeramente debió tener por demostrada la relación laboral existente entre la empleadora y su poderdante, las tareas que la misma realiza, el cargo que ocupa y las responsabilidades de hecho impuestas en su ejercicio; luego, establecer la existencia de un contrato de seguro de ART entre la empleadora y el I.; después, pasar a analizar si la Sra. L. padece alguna enfermedad psiquiátrica que tenga relación con el trabajo desplegado durante más de diez años en relación de dependencia con el Ministerio de Salud, dentro del Hospital xxxx, lo que quedó demostrado con los dos dictámenes periciales del Dr. D. P. y de la

junta médica oficial. Y seguidamente quiénes tienen la obligación de responder por tales padecimientos, quién debió abonar los salarios de enfermedad laboral por su estado y quién deberá abonar la indemnización por el tiempo de sus padecimientos con atención particular y demás rubros que han sido materia de demanda. Se apoya en los principios del derecho laboral del art. 75, LCT y la obligación de seguridad que pesa sobre el empleador, con cita de jurisprudencia y doctrina. Señala que no existen dudas de que la trabajadora dio todas las alertas a su empleadora sobre su estado de salud, acompañó todos los certificados médicos para demostrar el mismo, le indicaron juntas médicas que fueron concretas en dictaminar en idéntico sentido que su psiquiatra, realizó denuncias por mobbing que no fueron atendidas: que la empleadora no dio aviso de nada de ello a la ART que tenía contratada, lo que no es imputable a la trabajadora. Expresa que el empleador tiene la obligación de cuidar, en lo que de él dependa, la salud física y mental de la persona que trabaja y la higiene en el ambiente de trabajo en el curso del contrato, eliminando o previniendo las causas que puedan determinar una condición de mayor peligrosidad, so pena de tener que responder a título de incumplimiento contractual. Indica que en la causa se ven claros elementos de acciones reiteradas en pos de vulnerar el buen ambiente de trabajo, que no se tomaron las medidas necesarias para evitar que el daño siga provocándose y que, por ello, el estado de enfermedad se agravó, estalló y se determinó la existencia de incapacidad mental para lo sucesivo. Alega que el cambio de Director, quien con una serie de actitudes discriminatorias, malos tratos, trato misógino y con evidente abuso de autoridad, realizando cambios dentro de su sector, traslado de personal, solicitud de informes e inspecciones, ingreso de personas extrañas, denuncias penales en su contra y solicitud de iniciación de sumarios administrativos (a la fecha sigue sin ser indagada para ejercer su defensa), ha constituido el cuadro desencadenante de su problema psiquiátrico grave, que genera la incapacidad por la que se solicita su indemnización. Cita la doctrina emanada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a través de los precedentes “S.” y “R.”, en el que queda claro que el nexo de causalidad de la enfermedad derivada del trabajo es de apreciación judicial. Critica que el juez haya leído los dictámenes periciales y aún así, haya hallado en contra, desatendiendo la verdad jurídica objetiva. Destaca que la Psicóloga Forense concluyó que la actora padece un trastorno psíquico, clasificado en el CIE 10 como Trastorno de Adaptación (F

43.2), al que describió como “estados de malestar subjetivo y de alteraciones emocionales que habitualmente interfieren con el funcionamiento y actividades sociales, que aparecen en el período de adaptación a un cambio biográfico significativo o a un acontecimiento vital estresante”; que se presentaron manifestaciones mixtas de ansiedad y depresión a saber: estados de angustia, trastornos de la alimentación y el sueño; estados de ansiedad, temor, episodios de ataque de pánico, retraimiento, inhibición, conductas de evitación, que se alteró su modalidad de vinculación social; que se vio profundizada su baja autoestima, inseguridad, desvalorización, sensación de desamparo; que en el primer tiempo de sucedido el conflicto y mientras el mismo se sostenía de manera cotidiana (en tanto L. continuaba su trabajo en la institución), la sintomatología presentaba mayor profundidad y gravedad, habiéndose atenuado a partir de su licencia y espacios terapéuticos. Señala que al responder cuáles serían las causas del trastorno, la psicóloga dijo que observaba nexo causal entre el hecho por el cual se litiga y el trastorno psíquico hallado; que luego del evento de autos, el padecimiento psíquico se presenta como novedoso en la biografía del sujeto peritado, perturbando el equilibrio psíquico preexistente. Destaca que dictaminó que el cuadro diagnóstico al que se arribó, disminuye la capacidad laboral de la accionante. Afirma que está muy claro que la actora ha sufrido un grave problema en su estado psicológico, que el mismo cuenta con una clara relación a su situación de estrés laboral que determinó los episodios violentos a los que ha estado sometida, lo que abona lo propuesto en la demanda. Sostiene que la perito Psiquiatra Forense se expidió en idéntico sentido, certificando la existencia de elementos estresantes acontecidos en el lugar de trabajo, con claro impacto en su psiquis, que su dolencia tiene relación con el ámbito laboral y que su capacidad laboral se ha visto disminuida, lo que debe ser indemnizado. Señala que el Convenio 155 de la OIT expresa que la enfermedad laboral es aquella que guarda relación con la actividad laboral y que sin dudas tales extremos fueron demostrados: existía una situación de estrés laboral y que los hechos de expresa violencia y abuso de autoridad le generaron el estado de ansiedad por la lucha contra el poder de turno y por no ser escuchada en su reclamo, lo que provocó el derrumbe psiquiátrico denunciado. Remarca que en ese mismo convenio, suscripto por Argentina, se expresa que se considera enfermedad laboral a aquella que resulta de la exposición al riesgo que representa la actividad

laboral y que es norma jurídica vigente en nuestro sistema jurídico por imperio de lo normado por el art. 75, CN. Se agravia de la arbitrariedad del juez en la valoración de la prueba. Alega que estamos ante situaciones difíciles de probar, en las que los hechos, por lo general -como en todo abuso-, por sus características no se dan a ojos del público, sino que se provocan en un ambiente cerrado, sin testigos presenciales o, cuando éstos existen, son parte de dichos abusos o se trata de colaboradores que rinden alguna pleitesía al poder de turno, en el caso, al Director. Considera que la postura adoptada en la sentencia conduce a no denunciar este tipo de conductas, provocando un grado de desprotección que no puede ser convalidado. Sostiene que el juez cuestiona la validez de los testigos aportados sin desconocer que concurrieron dos de los cuatro propuestos, en tanto una de ellas no pudo concurrir por la pandemia y, denunciada la situación, el juez la desechó de plano. Afirma que el magistrado tachó al testigo A., un prestigioso profesional de la ciudad, quien claramente declaró haber presenciado el estado emocional de la Sra. L. cuando salía de reuniones con D., que fue contundente en expresar sobre los cambios persecutorios; que dijo que los mismos no tenían motivo alguno y tenían el solo efecto de forzar la renuncia de la trabajadora; que se expresó con detenida crudeza sobre los hechos que desencadenaron la enfermedad laboral de L. y que, sin otro motivo que algún problema antecedente, el juez de forma arbitraria no lo tuvo en cuenta. Señala que así también lo hizo con el testigo A., quien había trabajado en el sector farmacia, y que tenía conocimiento personal, que él mismo dejó de trabajar en razón de los acosos sufridos; que el propio D. le pidió que colaborara en la denuncia penal de la Sra. L., que le había realizado ofrecimiento de contraprestación, que el trabajo y el ambiente era exigente, pero muy bueno antes de la llegada del Director y que de ahí en más nada fue igual. Dice que su testimonio también fue desechado en razón de ser muy enérgico en sus manifestaciones. Alega que se ha demostrado el padecimiento y su relación con el ámbito laboral, respecto de lo cual han sido contestes las periciales arrimadas a la causa, las que han certificado que la situación de enfermedad tiene su origen laboral. Expresa que las pruebas de la parte demandada no han tenido relevancia para la resolución del caso, que la misma ha estado ausente, así como la ART, quien ni siquiera contestó la demanda. Sostiene que, por ello, su actividad probatoria fue nula a los fines de aportar elementos que determinaran su falta de

responsabilidad, la inexistencia de relación con el ámbito laboral con la dolencia. Con respecto al Ministerio de Salud, sostiene que el juez le permitió ofrecer pruebas estando el plazo vencido, cuando el expediente estaba a despacho para sentencia, oportunidad en que le autorizaba agregar elementos sobre situaciones que se ventilan en otro trámite administrativo que ninguna relación tiene con los presentes. Afirma que la parte demandada, en especial el Ministerio de Salud, podría haber aportado elementos distintos a los que propuso su parte, haber traído testigos que contradigan las situaciones descritas, acompañado informes de gestión y trabajo en grupo sobre la situación de mobbing denunciada, de cursos de recursos humanos para la eliminación de discriminación y malos tratos en el ambiente de trabajo, algunas acciones claras y concretas que demostraran una actitud contraria a la denunciada, pero que no lo hizo. Señala que existió una denuncia de mobbing de la que el Ministerio de Salud tomó conocimiento y fue puesta como prueba, y que en esa denuncia, aun de no tener la acogida que podría haber tenido, no se tomó medida alguna o al menos no se acompañaron a la causa medidas tendientes a mejorar el ambiente laboral, como lo debería haber hecho un empleador diligente. Sostiene que nada se puede rescatar de la prueba de la demandada, que ha sido contundente su pasividad y que, en consecuencia, no puede sino tenerse como ciertos los dichos de su parte por aplicación del principio sobre la incontestación de demanda, y no tomarse los dichos de la codemandada para hacerlos propios de la misma, en violación flagrante a ese principio procesal. Expresa que el juez ni mencionó esa circunstancia, que desmejora la situación procesal del I.. Sostiene que ante la falta de contestación de la demanda, los salarios de enfermedad que no fueron abonados, deberían ser abonados por la aseguradora, como se reclamó, así como los gastos de atención médica y las indemnizaciones. Sostiene que la imputación objetiva en la mayoría de los daños reclamados es clara e ineludible. Denuncia que el juez exigió una actividad probatoria superlativa a los fines de demostrar el hecho causante, el daño y la extensión del mismo, con cuestionamientos profundos sobre la legalidad de cada una de las pruebas aportadas, cuestionamientos que ni las propias demandadas hicieron, desoyendo las reglas del art. 9, LCT en cuanto a la interpretación probatoria. Sostiene que, aun cuando la prueba fue clara, se apartó del principio de la imputación objetiva establecido por el art. 75, LCT y de la verdad

objetiva del caso. Afirma que la sentencia deroga los principios más básicos del derecho laboral, de la imputación objetiva del daño, de la valoración probatoria a favor del trabajador, de la obligación de no dañar y principios conforme a los cuales a la demandada no le basta con negar. En último término, se agravia de que se hayan impuesto las costas a su parte sin hacerse reserva del beneficio de litigar sin gastos del que toda persona trabajadora es beneficiaria. Considera que con ello se pretende desalentar los reclamos respecto de acoso, malos tratos, mobbing laboral y todo tipo de tratos degradantes. Solicita que de no hacerse lugar a su recurso, se revoque la imposición de costas por expreso principio de gratuidad. **III)-** Corrido el traslado de la expresión de agravios a las codemandadas, ambas lo contestaron en tiempo y forma. Denunciaron el incumplimiento de la carga establecida en el art. 125, inc. c), CPL, el rechazo del recurso y la confirmación de la sentencia, con costas. **IV)-** Al tiempo de analizar el expediente a los fines de la resolución del recurso de apelación contra la sentencia, este Tribunal advirtió que en la demanda la actora había alegado, entre otras violaciones de derechos, haber sido discriminada y objeto de persecución, en aprovechamiento de su condición de mujer, con invocación incluso de la "Convención de Belém do Pará". En función de ello, ante la denuncia de una situación de violencia en contexto de o por razón del género, consideramos se imponía cumplir con la obligación jurisdiccional establecida en el art. 16, inc. c), Ley 26485 -a la que adhirió la provincia mediante Ley 10068 (derecho a ser oída personalmente por la judicatura), con el debido resguardo de las garantías y derechos establecidos en los incs. f) y h). Por ello, se convocó a la actora a tales fines a una audiencia que se realizó personalmente con ella en la sede de este Tribunal, previa notificación a las partes. La Sra. M. F. L. compareció a este Tribunal a los fines antes indicados. Para resguardar las garantías y derechos reconocidos en los incs. f) y h) de esa norma, el acto no fue registrado mediante videograbación. **V)-** Efectuada la reseña que antecede, corresponde ingresar al análisis de la primera cuestión planteada. **1º) Rechazo del pedido de deserción del recurso** Como previo, con relación a la imputación formulada por las apeladas, en el sentido de que el memorial presentado por el recurrente no constituiría una crítica concreta y razonada del decisorio apelado, debe decirse que, evaluado el mismo, sin perjuicio de que ciertos términos del escrito se presentan como meras manifestaciones genéricas de

disconformidad, se verifica en varios otros pasajes la individualización de los motivos fundantes de la crítica y los aspectos del decisorio a cuyo error apuntan. Por ello, y sin perjuicio de que asista o no razón al recurrente en su planteo, corresponde considerar satisfecha la exigencia procedimental aludida, máxime teniendo en cuenta el criterio amplio que respecto del cumplimiento de la carga procesal establecida en el art. 125 inc. c), CPL, este Tribunal ha venido sosteniendo invariablemente, con el fin de asegurar el elemental principio de la doble instancia (cfr. "R., A. c/ B., C. D. y otro)", 28.11.2007, entre muchos otros). Dicho criterio se impone además como una aplicación del principio pro homine, al encontrarse en juego el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, (concretamente, el acceso a la doble instancia). Calificada doctrina procesal considera que por aplicación del principio favor processum, correlato procesal del pro homine, "en caso de duda, tiene que darse o mantenerse la vida del proceso o darle viabilidad al acto intentado por quien quiere mantenerlo vivo, o deduzca una alternativa que favorezca el derecho de defensa en juicio". Dicho principio se pone de relieve, entre otras, "en caso de duda acerca de si el escrito en el que se expresan agravios reúne o no los requisitos para ser tenido por tal", supuesto en el cual "ha de estarse por la apertura de la segunda instancia". (esta Sala, 27.9.2017, "P. c/ I. AR", con cita de PEYRANO, Jorge W., El principio de máximo rendimiento procesal en sede civil, LA LEY 17/09/2009, 1, LA LEY 2009 - E, 1142; ídem COSTANTINO, Juan, El favor processum: un nuevo principio procesal, en Jurisprudencia Santafesina N° 4, p. 24). Con más razón aún se impone adoptar ese criterio - favorable a la revisión de la sentencia, en el caso, cuando también se encuentra en debate el derecho constitucional a trabajar en condiciones dignas y equitativas, en un medio ambiente laboral libre de violencia, acoso y de todo tipo de discriminación en función o en contexto de género (arts. 14 bis, CN, Conv. 190 OIT, Conv. Belém Do Pará, Ley 26485). **2°) La pretensión actoral. Invocación de una enfermedad derivada del trabajo como consecuencia de una situación de hostigamiento y acoso laboral, agravada por el género, alegada por la Sra. L** Para un adecuado abordaje del caso y su resolución, es imprescindible advertir que en la demanda se alegó la existencia de una enfermedad de índole psíquica, que habría sido desencadenada por un cuadro de hostigamiento, acoso y persecución en el ámbito laboral contra la trabajadora accionante, por parte del Director del mismo,

agravado por su condición de mujer. La accionante invocó que se desempeñaba como Asistente de Farmacia en el Hospital xxxx de Federal, habiendo sido designada por Concurso Público, con una antigüedad de 8 años y 5 meses y que tenía a su cargo el sector Farmacia del nosocomio, así como la coordinación del personal que se desempeña en el mismo; que se desempeñó normalmente hasta que el 12.12.2016 se produce el cambio en la Dirección del Hospital. Denunció que a partir de entonces había comenzado un estado de cooptación en el lugar de trabajo, el ingreso de personas extrañas al lugar y al nosocomio; que se dispuso la entrega de llaves -de la farmacia- a otras personas por medio de Disposiciones Internas, luego de lo cual aparecieron cargadas recetas de voluminosidad, sin respaldo en originales. Consideró que lo anterior tuvo por finalidad perjudicar y empañar su desempeño profesional, lo que le provocó un malestar emocional que dio paso a la enfermedad que la aqueja. Invocó que a partir de enero de 2017, mediante disposiciones internas del nuevo Director, se desplazaron a dos de las personas que colaboraban con la actora, encargadas de muchas tareas y con conocimiento de la materia, provocando el ingreso de personas ad-honorem, sin responsabilidad en el cargo y en un lugar tan sensible; que se ocasionó la pérdida intencional de recetas, que al día siguiente el Director se presentó a reclamarlas, cuando el día anterior habían sido acomodadas y el propio Director decidió labrar un acta sobre dicha falencia, con la intención de perjudicarla. Que el Sr. D. realizó una denuncia con la intención de perjudicarla en su profesión y en su actividad privada, ante el Departamento Integral de Medicamentos y ante la Fiscalía local y por los medios de comunicación, denunciando un “escandaloso faltante”; que la intención era que deje su cargo en el nosocomio para tener disponibilidad en él, designando a otro profesional afín; que con la utilización del cargo político asignado, el Sr. D. por todos los medios y en todos los ámbitos, intentó perjudicar su carrera, hostigándola para que deje el cargo; que la amenazaba constantemente de seguir hasta las últimas consecuencias; que tanto A. como L. atestiguaron que fueron instados a que expresaran que la actora era la que tenía responsabilidad por los faltantes, para crear una situación en el ámbito laboral desfavorable y así provocar su renuncia; que la renuncia le fue sugerida por el mismo Director en conversaciones personales; que todos esos antecedentes fueron mellando su salud psíquica; que en el mes de abril de 2017 presentó certificado del psicólogo V.

sobre la existencia de un trastorno psicológico que derivó en un tratamiento psiquiátrico; que en agosto de 2017, atendida por el Dr. P. se le diagnostica “trastorno de ansiedad generalizado”, con un tratamiento de más de un año, que da cuenta de la cronicidad de la enfermedad laboral; que se le efectuaron descuentos de haberes. Expuso que el Médico Psiquiatra -del Servicio de Salud Mental del Hospital Público xxx-, que atendió a la actora con la colaboración de la Licenciada en Psicología R., dictaminaron que la trabajadora evolucionaba desfavorablemente del cuadro diagnosticado, que su situación médica se debía a la situación laboral dentro del Hospital y la situación a la que había sido expuesta, como también al hecho de haber sido sometida a investigaciones judiciales irrazonablemente y ser objeto de hostigamiento laboral. Afirmó que el 22.10.2018 [26.10.2018] remitió un telegrama al IAPSER y al Hospital a fin de que administrativamente se procediese a disponer la cobertura del sistema de ART, en razón de que la enfermedad se había originado dentro del ámbito laboral y que, ante la toma de conocimiento de la misma por parte de la aseguradora, le notificaron el rechazo de la contingencia con fundamento en: a) evaluación médica efectuada; b) falta de cobertura de su patología (trastorno adaptativo mixto con ansiedad y estado de ánimo depresivo/estrés laboral) a través del sistema de la LRT (art. 6, ap. 2 de la ley 24557, dec. 1278/00 y 49/15). Acompañó los telegramas remitidos al Hospital y al I., en el que se había hecho constar el diagnóstico del Dr. P. y mediante los cuales intimaba a que la ART procediese a la correcta evaluación del estado de salud, existencia de padecimientos, carácter laboral de los mismos, y reconocimiento de pago de la integridad de los salarios del estado de enfermedad. Alegaba en las mismas que la situación se había provocado por un estado de mobbing, que había generado un serio estrés laboral, en una situación de discriminación y persecución amparada por el art. 6, inc. c), ley 26485 y que se debió informar su situación a la ART para la protección de su salud. Pidió que fuese la autoridad judicial la que estableciese la existencia de la enfermedad y grado de incapacidad de la actora, así como la indemnización correspondiente. Reclamó una indemnización por incapacidad y daño patrimonial, ponderando provisoriamente -a la espera de las pruebas a producir- en un 15% y pidió \$600.000 por ese concepto. En cuanto al daño moral, señaló la existencia de padecimientos psicológicos, trastornos psiquiátricos, estados emocionales

depresivos, sufrimiento por el sentimiento de desesperanza e indefensión ante la situación de persecución laboral, la falta de atención médica que debió ser prestada y de la búsqueda de la protección de su salud mental -perfectamente conocida- que la demandada debió procurar con especial atención; la existencia de un abuso de posición dominante y de la situación de masculinidad, en violación de la protección del género, nada de lo cual fue atendido. Sostuvo que todo ello provocó un daño moral que debe ser indemnizado, lo que deberá estar a cargo del Estado provincial, que contaba con los elementos para resolver la compleja situación a la que fue sometida. Estimó el mismo en la suma de \$500.000 o lo que en más o menos surgiese de la prueba. Solicitó la aplicación del art. 7, Ley 24557, modificado por el art. 10, inc. 2, Ley 27348 y -con carácter de cautelar- el pago del salario en el término total de la incapacidad y hasta su curación, teniendo en cuenta que desde hacía seis meses cobraba la mitad de su salario y que se le había notificado que ya no gozaría del mismo. Expuso que de las constancias existentes en las declaraciones testimoniales rendidas ante Fiscalía se desprendería una clara discriminación del Director hacia la actora en su condición de mujer, una situación de violencia laboral por parte de quien es hombre y abogado contra ella, que la coloca por su género en una condición de desamparo, por lo que solicitó se garantizase la estabilidad, el salario y las condiciones laborales por el tiempo del proceso judicial. Peticionó que en la sentencia se condenara al pago de la totalidad de los salarios, menguados en los seis meses anteriores, en contraposición a lo previsto en el art. 10, Ley 27348. 3°) **La postura de la empleadora** Al contestar la demanda, el Estado provincial luego de negar los hechos invocados por la actora, alegó que el Sr. D. asumió como Director Interino del Hospital el 14.12.2016, que al comenzar el ejercicio de sus funciones fue informado del estado de deuda del nosocomio, que más del 80% era por medicamentos; que solicitó junto con el asesor legal explicaciones a la responsable del sector, Sra. L., las que no fueron dadas; que se constató la existencia de recetas cargadas sin el nombre del paciente ni DNI; que como la responsable no dio explicaciones, efectuó la correspondiente denuncia en Fiscalía, que culminó con el archivo de las actuaciones por considerar que se trató de una cuestión administrativa; que se realizó denuncia ante el DI del Medicamento; que con posterioridad la actora comenzó a presentar certificados médicos; que el 16.2.2017 se dispuso la instrucción de un sumario

administrativo contra la Sra. L., que se encuentra en pleno trámite; que a partir de la denuncia de la existencia de la dolencia laboral por la trabajadora se inició el correspondiente trámite para constatar su existencia y carácter laboral; que la ART rechazó la cobertura por tratarse de una enfermedad no listada; que al estar asegurada la empleadora, no cabe responsabilizarla por la dolencia, la que no fue causada en el ámbito laboral y que, de ser considerada de carácter profesional, deberá ser cubierta por el I.. En defensa a la imputación de responsabilidad contra el Estado provincial, se alegó que los pedidos efectuados por el Director no fueron discriminatorios ni lesivos para la actora, sino adoptadas por el responsable del nosocomio en tareas propias de su función; que tiene amplias facultades para tomar medidas para el normal funcionamiento del hospital, máxime cuando tomó conocimiento de una situación irregular dentro de la farmacia; que para que procesa la responsabilidad del Estado debe verificarse el hecho antijurídico del agente, el daño, el nexo causal entre éste y la consecuencia, y factores de imputabilidad e inexistencia de eximentes; que no surge de la demanda cuál es la conducta antijurídica que resulta imputable al Estado; que sólo se limita a argumentar que sufrió acoso laboral. Dijo que la actora había interpuesto ante el Ministerio de Salud de la Pcia. una denuncia por mobbing laboral contra la Dirección del Hospital, y que se había dispuesto su archivo por inexistencia de una real situación de hostigamiento, persecución o violencia. Respecto de la enfermedad -calificada como burn out en la demanda, alegó que era una enfermedad no listada, que la concausalidad conforme al art. 6, LRT no era resarcible; que el planteo de inconstitucionalidad contra la misma era improcedente; que el síndrome no tiene perfectamente definido su origen, que existen cualidades y rasgos personales que hacen a las personas más propensas a sufrirlo, por ejemplo, personas conformistas, inseguras y dependientes, que tienen más posibilidades de sufrir depresión y ansiedad si tienen que enfrentarse a situaciones estresantes; que la dolencia no sólo está vinculada con el ámbito laboral; que no corresponde la cobertura de la enfermedad de la actora en su raíz estrictamente personal (estilo de vida, entorno familiar y económico) ni dentro del sistema ni por vía de responsabilidad del Estado. Respecto de los salarios dejados de percibir, se amparó en el DEC, 5703. Impugnó por improcedente el reclamo del daño material y moral reclamados. **4°) La falta de contestación de la ART** En el juzgado de primera instancia se decidió que la demanda

había sido contestada en forma extemporánea por el I. ART (fs. 271) y se tuvo por presentado a su apoderado. **5°) Las cuestiones planteadas: enfermedad derivada del trabajo como consecuencia de acoso y hostigamiento en el ámbito laboral, agravado por el género. Competencia de la justicia laboral** Vemos así que la actora ha invocado que como consecuencia de un cuadro de violencia laboral (hostigamiento, acoso y discriminación en razón o en contexto de género) que -según sostiene- sufrió en el marco de la relación de trabajo con el Estado provincial, perpetrado por un funcionario del hospital en el que laboraba (Director), porta una enfermedad de índole psiquiátrica incapacitante, que le genera perjuicios de índole patrimonial y extrapatrimonial Confluyen así dos cuestiones de indudable competencia de la judicatura laboral, aún cuando la relación de empleo que vinculó a la actora con su empleadora constituya una relación de empleo público: establecer si ha sufrido violencia laboral, en el ámbito de ese vínculo, por razón del género o agravada por el género. A su vez, determinar si se encuentra afectada por una enfermedad que guarda vínculo causal suficiente con el factor laboral (la violencia laboral denunciada), si padece una incapacidad derivada de ello, si resulta resarcible y, en su caso, en qué medida; y si ha sufrido otros daños derivados de la situación de violencia y discriminación alegadas. En el ámbito provincial, se ha atribuido invariablemente competencia a los tribunales laborales en pretensiones de cobro de daños y perjuicios, con motivo de accidentes o enfermedades del trabajo articuladas por personas empleadas públicas, es decir, por quienes rigen su relación sea con el Estado provincial, los municipios o entes autárquicos de los mismos, tanto cuando se demanda por la vía especial de la normativa nacional al respecto o bien con base en el derecho civil. Ello es así dado que lo decisivo para resolverlas estriba en el examen de instituciones propias del Derecho del Trabajo, como lo es lo atinente a los accidentes y enfermedades laborales. Este criterio es de larga data, establecido por el Tribunal del Trabajo, el que, en su momento, era el órgano máximo con competencia laboral en la Provincia de Entre Ríos -luego sustituido por la Sala del Trabajo del STJER-, en la causa “B. c/ M. d. U.”, (24.5.1956) y “Gras c/ M. d. C. d. U.” (7.10.1960). La competencia laboral en esas causas ha sido ratificada por el STJER en pleno en numerosísimos casos “B. c/ M. d. P.”, 26.6.1985; “G. c/ M. d. P.”, 4.7.1985, etc. (cfr. REVIRIEGO, José María, Instituciones del Código Procesal

Laboral de Entre Ríos, Tomo I, Delta Editores SRL, págs. 91/92). Y se mantiene invariable y pacíficamente hasta la fecha. En lo que respecta a los casos de denuncias de violencia de género bajo la modalidad laboral, con base en las disposiciones de la Ley 26485, el STJER en pleno ha decidido que, independientemente del ámbito privado o público en el que se hubiesen desarrollado, deben tramitar ante la justicia provincial del Trabajo, al ser “en una justicia especializada este tipo de cuestiones. Las denuncias de situaciones encuadrables en el art. 6, Ley 26485, conforme lo dispuesto en el art. 22, deben tramitar en el fuero del Trabajo en virtud de la relación que une a las partes (“O.M.N. c/ G, C. A. s/ Violencia y/o Discriminación en el Ámbito Laboral s/ Cuestión de competencia” (expte. N° xxx, Sentencia del 11.2.19; criterio reiterado en “C., A. F. s/ Su Denuncia Violencia y/o Discriminación en el ámbito laboral s/ Cuestión De Competencia”, 26.2.2019). Finalmente, y sin perjuicio de que la cuestión no ha constituido una defensa opuesta por ninguna de las partes, es pertinente remarcar que la Sala del Trabajo del STJER tiene decidido con carácter de doctrina legal que la Ley 10532 se encuentra operativa desde el 27.11.2019 (21.12.2020, “N.”, Expte. N° xxx). Por ello, teniendo en cuenta la fecha de interposición de la demanda (cfr. STJER, Sala del Trabajo, 2.6.2021, “H.” y doctrina vinculante allí sentada, Expte. xxx), resulta inoficioso en el caso efectuar cualquier tipo de análisis de índole constitucional en torno a la exigencia legal de transitar y agotar previamente la instancia administrativa por ante la Comisión Médica. Requerimiento legal éste que a la actora L. no le resulta aplicable, al encontrarse plenamente habilitada, conforme el reiterado y afianzado criterio del STJER en torno a la cuestión (“D.”, “V.”) y las decisiones emanadas de la CSJN en las causas “C.”, “V.” y “O.”. **6°) Los hechos de violencia laboral que fueron invocados, su dificultad probatoria y los medios de prueba** El recurrente se agravia de que el juez haya simplificado la cuestión planteada, reduciendo la demanda por una enfermedad laboral no profesional a la acreditación de un hecho o de hechos puntuales que, bien se sabe, resultan de muy difícil comprobación. Remarca que ante una denuncia de hostigamiento o acoso laboral o situaciones de discriminación en el trabajo, estamos ante situaciones difíciles de probar, en las que los hechos, por lo general -como en todo abuso-, por sus mismas características, no se dan a ojos del público, sino que se provocan en un ambiente cerrado, sin testigos presenciales. Agrega que cuando éstos

existen, son parte de dichos abusos o se trata de colaboradores o dependientes que difícilmente presten declaración sobre los mismos. Asiste razón al recurrente. (i) En primer lugar, en lo que respecta a la carga de invocar los presupuestos fácticos en los que la recurrente funda su pretensión (art. 59, inc. c), CPL), surge de lo reseñado en el punto 3º) que antecede, que en la demanda se han individualizado suficientemente las situaciones configurativas del acoso, hostigamiento y persecución denunciadas y que, según se invocan, habrían desencadenado la enfermedad incapacitante. Al momento de evaluar dicho extremo no se puede dejar de ponderar que este tipo de prácticas de hostigamiento o acoso psicológico normalmente se profieren en pequeñas dosis, mediante maltratos, humillaciones, descalificaciones u ofensas sutiles de diversa índole, normalmente ocultas. (VÁZQUEZ, Gabriela Alejandra, "Responsabilidad del empleador por violencia física o moral (mobbing)", Tratado jurisprudencial y doctrinario, Derecho del Trabajo, Responsabilidad civil y penal en el Derecho Laboral, Tomo I, Volumen 7, La Ley, pág. 206). Las características de este complejo panorama fáctico ciertamente constituyen una dificultad para que la persona afectada pueda cumplir con un preciso grado de individualización y concreción, que tal vez sí sea dable requerir respecto a otro tipo de hechos perfectamente distinguibles entre sí e identificables, así como posibles de ser separables cronológicamente. En este orden de ideas, se describe al mobbing como una agresión plagada de sutilezas, de pequeños gestos o de frases veladas o dichas en sombras, a lo que se añade el silencio cómplice de quienes lo observan (ob. cit., pág. 208). No está demás señalar que en el proceso laboral, si la judicatura considera incompleto el relato expuesto en el escrito de demanda, es decir, que contiene omisiones, imprecisiones o puntos oscuros, corresponde que curse una intimación a la parte actora, efectuando el previo control de la demanda que le viene impuesto (art. 61, CPL), con el objeto de contar con una adecuada y completa exposición fáctica que le permita finalmente dilucidar la verdad real. En función de ello, tenemos dicho que resulta incongruente que al momento de dictar sentencia se fundamente el rechazo de la pretensión en que el escrito de demanda contenía deficiencias, omisiones o imprecisiones, cuando los mismos debieron ser detectados -y cursada la intimación respectiva por el juzgado- al tiempo de tenerla por promovida (15.11.2013, "G., Á. c/ A. S.A y Otra", Expte. N° xxx). En el caso, resulta incongruente

que en la instancia de origen se haya tenido por promovida la demanda en forma legal (art. 62, CPL), lo que presupone necesariamente el previo examen del escrito inicial (art. 61, CPL); que se hayan ordenado y producido las pruebas y que, finalmente, al tiempo de dictar sentencia se señale que la demanda contenía imprecisiones en lo que respecta a los hechos configurativos de la persecución como un argumento para descalificar la postura actoral (véase, cuando se expresa que “en ninguno de los pasajes precisa cuáles eran esos hechos”; que “de la demanda sólo surgen afirmaciones genéricas pero no se narran hechos concretos” y/o que los hechos “no fueron descritos”) El rol activo que debe ejercer la magistratura del Trabajo, con especiales cargas de impulso y oficiosidad, le impone velar porque una incompleta exposición del relato fáctico en la etapa inicial –cuando es perfectamente subsanable- pueda llegar a impedir la eficaz tutela de los derechos en juego de quienes denuncian haber sido víctimas de violencia o acoso en el trabajo, ya sea por razón del género o por cualquier otra razón o circunstancia. Sin perjuicio de ello, de conformidad a lo previsto expresamente en el art. 61, segundo párr., CPL, si la parte accionada consideraba que la demanda contenía defectos de forma, omisiones o imprecisiones, era carga suya requerir al juez, en el plazo allí previsto, que intimara a la actora a que los subsanase, por el procedimiento establecido en la norma, bajo apercibimiento de tener a la demanda por no presentada. Sobre el punto, tenemos resuelto, con criterio aplicable en el caso: "Si el accionado consideraba que la demanda contenía defectos de forma, omisiones o imprecisiones ... con entidad tal como para cercenarle su derecho a una adecuada defensa, debió ejercer la facultad establecida en el art. 61, segunda parte del C.P.L. en el plazo allí estipulado, a fin de que el Juzgado intimase al actor a subsanar las referidas deficiencias, bajo apercibimiento de tener por no presentada la demanda. Al no haberlo hecho, toda invocación posterior resulta inatendible, por extemporánea (24.10.2013, "D. c/ L."). El mecanismo del art. 61, sustituye, adecuándola al principio de celeridad ínsito en el proceso laboral, la excepción de defecto legal en el modo de proponer la demanda prevista en el art. 333, inc. 5º) CPC y C. Tiende, como la última, a no menguar las posibilidades de defensa del accionado. Ello en el caso, no ha ocurrido, ya que al replicarse la demanda, se alegaron hechos, defensas y, consecuentemente, se ofrecieron pruebas para rebatir la viabilidad de la pretensión (Cám. Ap. Trabajo Paraná, 3.4.87, "G.

c/ D. p. d. V.", L.S., p. 105, citado en CORDINI, Miguel Angel - GARAY, Fermin Luis, Código Procesal Laboral de Entre Ríos, Delta Editora, pág. 154). En el caso venido en revisión, prueba de que los hechos configurativos de la violencia laboral fueron suficientemente invocados, es que la demandada se expidió sobre los mismos, alegando distintos tipos de defensas, expuso su propia versión de los hechos y ofreció pruebas.

(ii), En segundo lugar, en lo que respecta a la prueba del acoso laboral o de la violencia en el ámbito del trabajo, en cualquiera de sus manifestaciones, sabido es que se trata de hechos que, como cualquier otro, pueden probarse por cualquier medio de prueba, incluso por vía de indicios o presunciones (arts. 94, CPL, en concordancia con el art. 160, inc. 5), CPC y C; aplicable en función del art. 53, CPL). En lo que respecta concretamente a la violencia de género, la Ley 26485 en sus disposiciones generales establece que los organismos del Estado deben garantizar a las mujeres, entre otros, el derecho a la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos (art. 16, inc. i), esto es, ponderando la dificultad de reunir pruebas directas de los hechos debatidos. El art. 31, Ley 26485, en consonancia con aquella garantía mínima, dispone que en los procedimientos en los que se denuncie la violación de alguno de los derechos protegidos en su articulado, regirá el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados, evaluándose las pruebas ofrecidas de acuerdo con el principio de la sana crítica. Se considerarán las presunciones que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes. Pero, reitero: con independencia de la cuestión de género, en toda situación de acoso o violencia -en cualquiera de sus manifestaciones- en el ámbito laboral, rige la amplitud de medios de prueba y la prueba presuncional e indiciaria. Por las propias características que revisten los hechos configurativos de hostigamiento, no puede esperarse ni exigirse la prueba directa de los presupuestos fácticos, sino sólo de algunos de los hechos susceptibles de revelarlos. Cobran mayor vigencia, por ende, el valor de los indicios que permitan arribar a la configuración del cuadro presuncional que el art. 160, inc. 5) del CPC y C, eleva a la categoría de prueba. Jurisprudencialmente se considera que la dificultad probatoria que conlleva para un trabajador acreditar las circunstancias que dan cuenta de la violencia laboral padecida en

el ámbito de trabajo, impone invertir o en su caso, morigerar la carga de la prueba de los hechos alegados (CNAT, Sala,VI, 13.7.2021, “V. V. E. vs. G. I. S.A. s/ Despido, Rubinzal Online, RC J 4256/21). Sentado así que rigen con amplitud todos los medios de prueba, adelanto que, desde mi perspectiva, los producidos en el presente juicio a instancias de la actora conforman un cuadro presuncional que, apreciado a la luz de las reglas de la sana crítica y con la perspectiva de género que imponen las características del caso, conduce a tener por demostrado el acoso y hostigamiento denunciados, ante la ausencia de prueba idónea para desvirtuarlo. 7°) **Los dictámenes periciales La pericia psiquiátrica** (i) El juez de primera instancia aludió a las conclusiones de la perito psiquiatra designada en la causa y destacó que no fueron observadas ni cuestionadas por las partes. Sin embargo, expuso que para elaborar su dictamen, la profesional contó con certificados médicos, actas de juntas médicas y diagnósticos que la actora llevó a la revisión, a pesar de que ella no se había ordenado. De tal modo, sin aseverarlo expresamente, pero en forma de todos modos elocuente, privó oficiosamente de toda validez a ese medio de prueba, con base en cuestionamientos a su legalidad que ni las propias demandadas efectuaron, tal como se señala en el recurso en tratamiento. (Ni siquiera se ha señalado en la sentencia cuál habría sido el perjuicio que a las partes pudo haber causado que la psiquiatra oficial designada hubiera contado con los antecedentes médicos de la actora al tiempo de efectuar su dictamen). De hecho, fue la propia perito quien aclaró que al momento de la pericia no contaba con el expediente -en trámite en la ciudad de Federal- sino sólo con el exhorto conteniendo los puntos de pericia y que, por ese motivo, a los fines de contar con mayor información la Sra. L. le había entregado copia de los siguientes documentos: - pericia psicológica realizada por la Lic. T. -consta en el expediente, fs. 426/429-, - certificado del Dr. P. del 10.10.2018 -consta en el expediente, fs. 2-; - informe psicológico del Lic. R. -con mismo diagnóstico-; - acta de junta médica de fecha 9.10.2018 -consta en el expediente a fs. 506- y - acta de junta médica de fecha 18.12.2018 -obra en el expediente a fs. 508- . Ciertamente que no se advierte -ni lejanamente- cuál pudo haber sido el perjuicio que a las partes pudo haber causado el haber tenido la información que surgía de los antecedentes que -para más- ya obraban agregados en el expediente. Sin perjuicio de ello, de la lectura del dictamen se desprende que la experta basó sus conclusiones en la propia evaluación que efectuó de

la actora, con aplicación del marco teórico que explicitó (ap. I.) y de la metodología que minuciosamente describió (ap. IV) en la entrevista clínica realizada. (ii) Cualquiera sea el caso, el punto que definitivamente impide restar validez al dictamen de la psiquiatra como acto procesal válido, es la ausencia de cualquier tipo de planteo oportuno de las partes con relación al punto. No resulta discutible que todas las nulidades procesales son relativas y susceptibles de convalidación con el transcurso del tiempo, si no se deduce en su oportunidad el pertinente incidente. De ahí, que aun cuando la irregularidad que pudiese existir fuese importante impide su declaración el consentimiento del interesado, pues los derechos deben hacerse valer en la forma y oportunidad que correspondan (cfr. MORELLO - SOSA - BERIZONCE, Códigos Procesales en lo Civil y Comercial de la Prov. de Bs. As. y de la Nación comentados y anotados, Tomo II C, pág. 358). En la misma línea, se sostiene que "frente a la necesidad de actos procesales válidos y no nulos, se halla la de obtener actos procesales firmes, sobre los cuales puede consolidarse el derecho; la parte que tiene en su mano el medio de impugnación, y no lo hace valer en el tiempo y en la forma adecuada, presta su conformidad a los vicios del procedimiento, y en este caso su conformidad trae aparejada la aceptación" (cfr. FALCÓN, Enrique M., Código Procesal Civil y Comercial de la Nación comentado, anotado y concordado, Tomo 1, pág. 475, Editorial Astrea, octubre de 2006). (Esta Sala, 4.4.2011, "C., J. P. c/ T. A. SA", Expte. N° xxx). En el procedimiento laboral provincial, el art. 167, CPC y C al que remite el art. 48, CPL, establece que "la nulidad no podrá ser declarada cuando el acto haya sido consentido, aunque fuere tácitamente, por la parte interesada en la declaración. Se entenderá que media consentimiento tácito cuando no se promoviere incidente de nulidad dentro de los cinco días subsiguientes al conocimiento del acto". De modo que, conforme la clara preceptiva ritual que resulta aplicable, el eventual vicio que pudo haber derivado de que la perito psiquiatra haya tenido en su poder documentación cuya agregación al oficio no fue ordenada, habría quedado inexorablemente convalidado por la falta de promoción por parte de la interesada del pertinente incidente de nulidad en el plazo de cinco días de conocido el acto (cfme. art. 167, segunda parte, CPC y C). (cfr. esta Sala, 28.11.2007, "R. c/ B.", LAS 2007, Fo. 619). En su caso, si el juez consideraba que la circunstancia que ahora indica en la sentencia era de tal gravedad como para privar de validez y eficacia a la pericia

psiquiátrica ordenada para el esclarecimiento de la causa, pudo y debió en ejercicio de los poderes- deberes instructorios de los que la magistratura del Trabajo se encuentra investida (art. 8, inc. a), CPL), requerir explicaciones a la perito en torno al punto y/u ordenar la realización de una nueva. Máxime cuando, en definitiva, la cuestión por él introducida -por ninguna parte planteada- era a su criterio tan grave como para terminar descartando a la prueba como tal (art. 7, inc. c, CPL). (iii) Por lo expuesto, el dictamen pericial psiquiátrico producido, resulta un acto procesal plenamente válido y, en tal sentido, corresponde analizar en esta instancia si las conclusiones aportadas por la médica psiquiatra resultan, como plantea el apoderado de la actora, eficaces para respaldar la existencia de una enfermedad psiquiátrica que guarda nexo causal adecuado con el cuadro de hostigamiento alegado. Para ello, repasaré su contenido y luego analizaré su eficacia, en forma integral y contextual con el resto de los elementos incorporados. Como se expuso, la Dra. S. C. - psiquiatra oficial designada-, aclaró haber realizado la tarea pericial encomendada acorde a lo establecido por la Ley del Ejercicio de la Medicina, en relación a la aplicación de las técnicas y marcos teóricos reconocidos a nivel nacional e internacional, del mismo modo en cuanto a las normas éticas a tener en cuenta en la práctica de esta profesión. Aclaró además que el diagnóstico determinado en la pericia, había sido establecido de acuerdo a los Criterios Diagnósticos del Manual de Diagnóstico y Estadísticos de los Trastornos Mentales (DSM-V), que proporciona una descripción clara de las categorías diagnósticas. En el punto IV. (Metodología), expuso que utilizó entrevistas clínico-diagnósticas semiestructuradas (dos) en sede judicial y que luego realizó búsqueda bibliográfica, análisis de datos semiológicos e interpretación de técnicas psicométricas -que individualizó-, para la confección del informe. Aludió a los antecedentes personales de la Sra. L., a su historia educativa y situación socioeconómica-familiar. Reseñó su “problemática actual”, en donde volcó que la actora había expresado el comienzo de la misma, desde la asunción de las nuevas autoridades en el hospital, cuando comenzó a vivenciar situaciones de hostigamiento -que describió- y la difamación pública que alegó haber sufrido, con impacto negativo tanto en ella como en su grupo familiar. Del “examen mental” realizado por la psiquiatra, se destaca que señaló que en la esfera afectiva, la Sra. L. presenta hipertimia displacentera, labilidad afectiva, “con crisis de llanto que

interrumpen su relato, en relación directa con las situaciones referidas en la presente causa”; hipobulia (disminución de su voluntad) y anhedonia (estado de incapacidad de experimentar placer, en aquellas situaciones que habitualmente lo producían); que evidencia alto grado de ansiedad y por momentos irritabilidad y tendencia al desborde; nerviosismo que se manifiesta tanto por la expresión verbal como por el lenguaje corporal; rumiación constante de las situaciones laborales vivenciadas, con especial hincapié en la afectación familiar y repercusión social; nivel de inteligencia elevado, con recursos simbólicos y capacidad de reflexión y de análisis; que refiere hiporexia, con descenso de peso (aproximadamente 10 kilos), insomnio de conciliación, juicio crítico y de realidad. Refirió que la Sra. L. presenta una personalidad de tipo neurótico, con marcado sentido de pertenencia respecto de la actividad laboral, en relación con su estructura familiar y rol social; que las entrevistas le produjeron marcada desestabilización, desde el punto de vista anímico-afectivo, acompañados de insomnio y rumiación de pensamiento acentuada e intensa angustia. De los resultados de las técnicas implementadas, la Médica concluyó: - sintomatología de la serie ansiosa-depresiva, de carácter severo, asociada a situaciones traumáticas relacionadas con el ámbito laboral. - Escala de Trauma de Davidson: 104 puntos, siendo que la puntuación oscila entre 0 y 136, sin punto de corte. - Escala de Hamilton para Depresión: 19 puntos, correspondientes a depresión moderada a grave. - Cuestionario de Salud del paciente: 10 puntos (depresión moderada). - Escala de Placer de Snait-Hamilton; 12 puntos (anhedonia marcada). - Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo; Ansiedad estado 20 puntos (ubicado en percentil 50) y ansiedad raso 26 puntos (percentil 50-75). - Cuestionario de calidad de vida, satisfacción y placer: niveles por debajo del 50% en todas las áreas. - Escala SCL 90: Índice de severidad global elevado, total de síntomas positivos elevado e índice de malestar somático positivo elevado, sintomatología marcada y florida, en casi todas las áreas de evaluación a excepción del ítem de hostilidad. En lo que respecta al encuadramiento del caso, la psiquiatra sostuvo que la actora describió situaciones que podrían encuadrarse dentro del mobbing laboral (cita de conceptualizaciones de Marie France Hirigoyen, Ugarte, Zazzali y Jaspers). Aclara que de las escalas utilizadas, se aprecia correlación y coherencia entre las distintas técnicas aplicadas, siendo todas concluyentes en la presencia marcada de sintomatología

depresiva moderada a severa, con ansiedad de base y ansiedad de estado. La Médica Forense -psiquiatra concluyó que esa sintomatología se corresponde con un trastorno adaptativo mixto, con ansiedad y estado de ánimo deprimido. Al responder los puntos de pericia, expuso que ese era el trastorno que presenta la actora (respuesta al punto 1). Ante el requerimiento de que indique cuáles serían las causas del referido trastorno, expuso: “La sintomatología de la Sra. se produce en respuesta a las situaciones laborales que describe, las cuales le produjeron alto monto de estrés y **sin las cuales, no se hubiera desencadenado el Trastorno Adaptativo**”. (fs. 546, respuesta al punto 2). (Según consta a fs. 543, L. describió haber vivenciado situaciones de hostigamiento hacia su persona; [en referencia a D.] que empezó a meterse en la farmacia sin permiso, fuera de hora, que le sacó personal, que se metían a perseguirla; que la persecución terminó en una causa; que hizo todo para sacarla; que la difamaron públicamente; que son una familia de bioquímicos y profesionales en la farmacia). Respecto de si el cuadro disminuye o no su capacidad laboral y en qué proporción, señaló la psiquiatra que la Sra. L. no se encuentra -a la fecha de la evaluación- en condiciones de desempeñarse laboralmente en el ámbito generador de las situaciones estresantes, por lo cual su capacidad laboral se encuentra disminuida (fs. 546, punto 3.); que el tratamiento para este tipo de trastorno es la psicoterapia acompañada o no por tratamiento psiquiátrico y que la Sra. L. se encuentra realizando ambos tipos de abordajes en esta ciudad de Concordia. **La pericial psicológica** (i) El recurrente denuncia que el dictamen pericial psicológico también ha sido contundente en determinar la existencia de un grave problema psicológico que tiene clara relación con la situación de estrés laboral generada por los episodios violentos a los que fue sometida, lo que abona -alega- la versión de la demanda. La Psicóloga A. T. (ver fs. 135/138) comenzó describiendo la Metodología implementada: en el primer encuentro, entrevista psicodiagnóstica abierta y semi dirigida. Aclaró que se considera a la entrevista un “instrumento fundamental en el proceso de investigación de la psicología”, que permite evaluar al sujeto y extraer conclusiones acerca de los dinamismos psíquicos puestos en juego. Y que en el segundo encuentro utilizó como instrumento de abordaje, entrevista psicodiagnóstica y test proyectivo gráfico: persona bajo la lluvia, técnica que, además de evaluar características y dinámicas psíquicas, investiga específicamente sobre la capacidad de

reacción defensiva del sujeto frente a las situaciones de estrés ambiental. Señaló que la pericia encomendada fue realizada acorde a lo establecido por la Ley Provincial N° 5336 sobre el ejercicio de la profesión de psicología, en relación a la aplicación de técnicas y marcos teóricos reconocidos, así como también en cuanto a las normas éticas a tener en cuenta en las prácticas de esta profesión. Y que las conclusiones profesionales fueron establecidas de acuerdo a los criterios diagnósticos reconocidos oficialmente por la “Clasificación de los Trastornos Mentales y del Comportamiento” CIE 10. Aclaró que en la entrevista, L. se mostró predispuesta y colaboradora con la instancia abierta; que en el desarrollo de las entrevistas fue relatando aspectos de su vida personal, familiar y social, así como también sobre el ámbito laboral; específicamente, sobre las significancias que para ella tuvo el hecho por el cual se litiga. Calificó a su discurso de espontáneo, flexible y rico en recursos lingüísticos por lo que puede expresar sin obstáculos sus vivencias e inquietudes; que relató que luego de las vivencias de conflictividad sucedidas en su espacio laboral hospitalario (objeto de abordaje judicial), su psiquiatra le sugirió no volver a dicho ámbito; que ingresó a trabajar allí en el año 2010 de manera satisfactoria; que no puede entender lo que pasó, que lo sucedido lo registra como un problema hacia su persona, al no encontrar fundamentos en relación a la dinámica institucional que desarrollaba desde su función; que experimentó acciones institucionales con características de acoso, hostigamiento, persecución, humillación; que desacreditaban su hacer y autoridad; que refirió que, en ese marco, comenzó a sentirse mal tanto física como mentalmente; que se sentía desorientada, sin entender o saber sobre lo que realmente pasaba (se angustia, llora); que en dos meses bajó diez kilos; que no podía dormir, lloraba todo el tiempo, aterrada por las implicancias legales correspondientes a la acusación, imaginándose que podría ser nombrada como “ladrona”; que así comenzó un proceso de deterioro personal que se fue profundizando de manera abrupta, con sus miedos, inseguridades, desesperación, ruptura de sus rutinas personales y familiares y con el registro de no saber cómo defenderse. Informó también que la actora relató que en un principio pasaba horas y horas en el hospital intentado comprender, “descubrir” o encontrar el sentido de todo lo que ocurría, postergando y excluyendo a su familia de su mundo actual (ella y su problema laboral); que la situación adquirió carácter público, sintiéndose totalmente expuesta ante las miradas

sociales, proceso que culminó con la presentación en abril del 2018 de un certificado médico sin volver más a su actividad laboral; que reconoce como repercusiones anímicas una autoestima sumamente deteriorada, haber vivenciado ataques de pánico, trastornos en el sueño y la alimentación, temores, estados de profunda angustia, llantos, ansiedad, conflictos en el ámbito familiar que se desprendían de su estado mental (se aislaba, estaba mucho tiempo acostada en su casa o “sumergida” dentro del hospital; desborde personal que le impedía registrar el mundo familiar); que inició espacios de psiquiatría y psicología y que se le indicó medicación psicofarmacológica. La perito refiere a las repercusiones en los diversos ámbitos de desarrollo (familiar y laboral). Con relación a la segunda entrevista en la que se aplicó la técnica gráfica, la psicóloga señaló como Indicadores sentimientos de inseguridad e incomodidad ante la posibilidad de una producción personal, dificultades para tomar decisiones, necesidad de reconocimiento, dudas en la vinculación con los demás, dependencia, incertidumbre, angustia, ansiedad, sensación de desamparo, registro subjetivo de haber vivido una situación desbordante en la que se percibió sin defensas, sin herramientas para enfrentarla favorablemente y la “paralizó”, viviéndolo en primer momento de manera pasiva; que se observa además la sensación de estar “estancada” en una situación de malestar. Señala que en una nueva instancia de entrevista psicodiagnóstica, surgieron nuevamente las diversas vivencias sufridas como persecución y hostigamiento en el espacio laboral hospitalario, anudadas a sentimiento de desgaste psíquico; el fuerte registro de exposición que tuvo y que esto afectó la vinculación que establece socialmente: limitada, retraída, de evitación. Consideró la experta que en cuanto a la historia vital de la actora, se desprende que, si bien atravesaron en su familia de origen situaciones de conflicto, las mismas no fueron relevantes y que transitó una infancia, adolescencia y adultez en un marco de bienestar. En sus conclusiones diagnósticas, en relación al punto de pericia 1 (si la actora padece algún trastorno de tipo emocional, psicológico o psiquiátrico) dictaminó que M. F. L. padece un trastorno psíquico, clasificado en el CIE 10 como Trastorno de Adaptación (F 43.2); que el mismo se trata de estados de malestar subjetivo y de alteraciones emocionales que habitualmente interfieren con el funcionamiento y actividades sociales, que aparecen en el período de adaptación a un cambio biográfico significativo o a un acontecimiento vital estresante”.

Señaló que en este caso particular, se presentaron manifestaciones mixtas de ansiedad y depresión, a saber: estados de angustia, trastornos de la alimentación y el sueño; estados de ansiedad, temor, episodios de ataque de pánico, retraimiento, inhibición, conductas de evitación, se alteró su modalidad de vinculación social; se vio profundizada su baja autoestima, inseguridad, desvalorización, sensación de desamparo. Sostuvo la perito que en el primer tiempo de sucedido el conflicto y mientras el mismo se sostenía de manera cotidiana (en tanto continuaba su trabajo en la institución), la sintomatología presentaba mayor profundidad y gravedad, habiéndose atenuado a partir de su licencia y espacios terapéuticos. En cuanto a las causas del trastorno, afirmó que “se observa nexo causal entre el hecho por el cual se litiga y el trastorno psíquico hallado. Luego del evento en autos, el padecimiento psíquico se presenta como novedoso en la biografía del sujeto peritado, perturbando el equilibrio psíquico preexistente”. En lo que concierne al carácter incapacitante del trastorno, señaló que a partir de las evaluaciones realizadas se desprende que el cuadro diagnóstico al que se arribó, disminuye la capacidad laboral de la Sra. F. L. y que según Baremo Ley 24557 Decreto 659/96, el diagnóstico se encuadra en REACCIONES VIVENCIALES ANORMALES NEURÓTICAS DEPRESIVAS-GRADO II, con una incapacidad del 10%. En lo que respecta a los factores de ponderación, propuso para el “tipo de actividad” un 15%, por dificultad intermedia para el desarrollo de sus tareas laborales habituales; por “posibilidades de reubicación laboral”, un 10% por ameritar recalificación, y por el “Factor edad” un 2%. Arribó a un 12,7% de incapacidad según el referido baremo. En cuanto al tratamiento, sugirió que la actora cuente con un espacio de psicoterapia individual que le permita continuar abordando daños subjetivos que interfieren en su desarrollo particular e interpersonal y que el mismo transcurra en un tiempo no inferior a un año, con periodicidad semanal.

(ii) La pericia psicológica fue impugnada por el abogado del I., con base en los siguientes argumentos: a) que el propio perito dijo que el daño es transitorio o no permanente; b) que la cuestión psicológica que pueda presentar la actora no está relacionada con un evento traumático relevante; c) que la opinión de la perito se sustenta únicamente en la entrevista realizada a la actora y que para poder determinar el lazo de conexión es de suma trascendencia efectuar un psicodiagnóstico o test psicométrico, los cuales no fueron mencionados; d) que se incurre en un error al decir

que padece una incapacidad del 12,7%; e) que si bien describe los tests y métodos utilizados la estimación de incapacidades sólo pueden efectuarla los profesionales médicos; f) que los factores de ponderación no están correctamente valorados; g) que la perito no realizó nuevos estudios para la elaboración de sus conclusiones; h) que no ha fundado debidamente sus conclusiones. En oportunidad de la audiencia de vista de la causa, la licenciada T. dio respuesta a los pedidos de explicaciones de las partes. Se le pidió precise cómo es que llega a la conclusión que observa un nexo causal, por qué motivo, y no en otro padecimiento, a lo que respondió que el trastorno aparece luego del evento, novedoso, perturbando el equilibrio psíquico preexistente; que analizada como fue la personalidad de base -en las entrevistas periciales-, no se detectaron indicadores patológicos previos. Que el hecho denunciado en autos se presenta como el disparador de la sintomatología manifestada al momento de la revisión judicial. Se le preguntó cómo podía afirmarlo sin haber pedido estudios nuevos, a lo que la perito explicó que realizó el dictamen de acuerdo a la ley provincial que regula el ejercicio de la profesión de psicólogo y que en el mismo describió claramente la metodología implementada; que la entrevista psicológica es la herramienta fundamental y que través de ésta es posible determinar qué tests se necesitan para la aproximación. En lo que respecta a la competencia, señaló que los psicólogos están capacitados para determinar la existencia de una alteración psicológica. En cuanto a la permanencia del daño determinado, aseveró que la incapacidad que presenta es irreversible o permanente de acuerdo a la Ley 24557; que en ningún punto dijo que era transitoria; que el daño cumple con lo estipulado en dicha normativa para considerarse jurídicamente consolidado, teniendo en cuenta la fecha de la evaluación (octubre de 2019). Las observaciones realizadas por el apoderado del I., individualizadas en los ítems a), b), c), g) y h) encuentran debida respuesta en las explicaciones de la psicóloga. Es evidente que en el dictamen se han expuesto debidamente la metodología utilizada, los tests realizados y los fundamentos de cada una de las conclusiones. (iii) La cuestión de la supuesta falta de habilitación de la psicóloga para la determinación de la incapacidad que el I. denuncia en su impugnación al dictamen pericial, resulta claramente extemporánea, en tanto no fue planteada en la etapa procesal oportuna, ya que, como vimos, el I. no contestó la demanda (art. 64 del CPL). En consecuencia, dicha objeción no constituyó un capítulo

propuesto al juez de grado y, por lo tanto, el Tribunal se encuentra impedido de abordarla, al exceder los límites de sus poderes de actuación (cfme. art. 269 del CPC y C y 133 del CPL). A mayor abundamiento, tampoco mereció objeción ni cuestionamiento alguno por parte de la aseguradora, la designación de la perito psicóloga en la oportunidad de ordenarse las pruebas, ni la posterior aceptación del cargo por parte de la Licenciada T.. El recurrente no ejercitó la facultad establecida en el art. 450, segundo párrafo, CPC y C cuando estuvo en conocimiento de la designación, ni planteó oportunamente la nulidad del nombramiento, ni de la pericia luego de producida (cfr. MORELLO - SOSA - BERIZONCE, Códigos Procesales en lo Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación, Tomo V-B, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2005, pág. 383), lo que importó el consentimiento de ambos actos procesales (art. 167 del CPC y C). **8°) La valoración de los dictámenes periciales. Indicios graves de la violencia laboral y, a la par, prueba contundente del daño sufrido y del nexo causal** Como vimos, el apelante se agravia de que en la sentencia se haya descartado y soslayado la eficacia probatoria de los dictámenes periciales producidos en la causa por la Licenciada en Psicología y por la Médica Psiquiatra, los que avalan la existencia de una enfermedad incapacitante derivada del factor laboral y refuerza la veracidad de su postura. Sostiene que las periciales han resultado categóricas en reconocer relación laboral a la enfermedad incapacitante, señalando que el ambiente laboral ha sido crucial para tal su desencadenamiento. Cuestiona que el juez haya descalificado esas pruebas, siendo que es relevante el avance de la ciencia psicológica y médica psiquiátrica para la comprobación de diversas conductas en las distintas ramas del derecho. En este expediente, la actora ha denunciado haber sido víctima de violencia laboral -persecución, acoso, hostigamiento y malos tratos- por parte del Director del Hospital, quien, con aprovechamiento de su condición de mujer y en abuso de su posición jerárquica procuraba lograr que renunciara en el cargo de farmacéutica. Corresponde entonces, para un mejor análisis de las pruebas aportadas, referir al marco conceptual que nos proporciona el ordenamiento jurídico de protección contra la violencia laboral. (i) **Marco conceptual** La violencia laboral, como conducta -acción u omisión- lesiva de los derechos fundamentales de las personas en general y de las mujeres y otros grupos discriminados en razón de su género, en especial, puede

presentarse a través de múltiples manifestaciones. Puntualmente, la violencia que puede sufrir una persona en el trabajo puede ser tanto física como psicológica. La denunciada en este expediente como proferida por parte del Director hacia la actora es del tipo psicológico. La regla del art. 5 de la Ley 26485 define a la violencia psicológica como aquella que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar las acciones de la víctima, sus comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también, entre otras manifestaciones, la culpabilización, persecución, insulto o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica. Se trata de una norma enunciativa, como lo aclara el propio decreto reglamentario de la ley (dec. 1011/2010), que indica que las definiciones de violencia en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres por otras normas. La actora ha denunciado haber sufrido por parte del Director varias de las conductas enumeradas en la norma. Es de utilidad aclarar que si bien el concepto de violencia psicológica que recepta la norma se encuentra inserto en la Ley de Protección Integral de las Mujeres, resulta de utilidad para identificar este tipo de manifestación de la violencia en el ámbito del trabajo, aun cuando quien la perpetre no haya estado motivado por el género de la persona contra quien se dirige. El art. 4, Ley 26485 entiende por violencia contra las mujeres [en rigor, de género, por razón de género o en contexto de género] a toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Se entiende por relación desigual de poder, la que se configura por prácticas socioculturales históricas basadas en la idea de la inferioridad de las mujeres o la superioridad de los varones, o en conductas estereotipadas de hombres y mujeres, que limitan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos de éstas, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales (art. 4 del dec. regl. 1011/2010, de la Ley 26485). La actora ha denunciado que el Director del Hospital se aprovechó de esa relación desigual de poder -propia del género- para ejercer su

violencia contra la misma laboral. En cuanto a la autoría de la violencia psíquica, el acoso puede ser institucional, cuando proviene de la propia organización empresarial; o individual, cuando una persona o grupo ejecutan el acoso, aunque sin la conformidad de la empresa en la que se encuentran insertos. A su vez, puede ser vertical descendente (cuando proviene de un superior o superiora y se dirige hacia quien ocupa un puesto subordinado); vertical ascendente (alguien que trabaja en un puesto inferior en jerarquía o varios hostigan a quien reviste una categoría superior) u horizontal (acoso entre pares dentro de la jerarquía de la organización). En estas actuaciones la actora ha invocado la existencia de un tipo de acoso vertical descendente (por parte del Director). Los motivos del acoso pueden ser diversos, entre ellos, económicos o incluso sólo para deleitarse con el sufrimiento de la víctima (VÁZQUEZ, Gabriela Alejandra, Responsabilidad del empleador por violencia física o moral (mobbing), ob. cit.). En realidad, demostrada la conducta o conductas que configuran el cuadro de acoso o de violencia en cualquiera de sus múltiples formas, no resulta en rigor conducente, a los fines que deben interesar en un proceso judicial en el que se procura tutelar los derechos fundamentales en juego, conocer cuál era la finalidad de la persona agresora, ni mucho menos pretender que se demuestre la existencia de un móvil determinado. Lo que resulta relevante para encuadrar una situación de violencia laboral dentro de esta categoría no reside en la intencionalidad de la persona que acosa, sino en la gravedad objetiva de su conducta (ORSINI, Juan I., El acoso moral en el trabajo y su regulación jurídica en el derecho español y comunitario europeo, Doctrina Laboral Errepar XXIV, pág. 153, febrero 2010). Si bien es frecuente que exista una intención persecutoria en el acosador o la acosadora, no es necesario demostrarla para juzgar configurado el acoso. El Convenio de la OIT 190, de Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, celebrado el 21 de junio de 2019, que ha sido ratificado mediante ley por nuestro país el 11 de noviembre de 2020 y se encuentra en vigor desde el 25.6.2021, profundiza y enriquece el ámbito tutelar de las situaciones de violencia y acoso en el trabajo. Aspira a resultar comprensiva de las distintas y variadas modalidades en las que se ejercen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo en forma expresa a la violencia y acoso por razón de género. Es relevante señalar que atrapa no sólo las prácticas repetidas, sino los actos aislados y no sólo las conductas que causen daño, sino también

las que sean susceptibles de causarlo. Por ello, la configuración de situaciones de maltrato psicológico -por razones de género o por otras razones-, que no revistan el carácter de sistemáticas y/o que, por sus características, no lleguen a configurar un supuesto de mobbing, constituyen actos ilícitos susceptibles de generar daño en la esfera moral y patrimonial de la persona afectada y que, como tales, pueden y deben ser objeto de tutela y de reparación, en el amplio concepto de violencia laboral recogido por el Convenio 190, OIT, de jerarquía superior a las leyes. (ii) **Las periciales como prueba indiciaria del acoso** Señalado el marco conceptual, debe decirse que -como se señala en el recurso- los dictámenes periciales (psicológico y/o psiquiátrico) son un medio idóneo para coadyuvar a demostrar la violencia laboral de tipo psicológico. Desde la doctrina se considera y así lo ha receptado la jurisprudencia (ver CNAT, Sala X, 29.11.2013, “M., E. E. c/ I. S.A. s/ Despido”, RC J 742/14) que para probar este tipo de violencia puede resultar de suma utilidad la prueba pericial psiquiátrica o psicológica –o ambas-, de la víctima del acoso. Los exámenes que realice el o la especialista pueden llegar a avalar conclusiones relativas a la estructura psíquica de quienes se encuentren involucrados y ser asequible como elemento indiciario. La ciencia cuenta con técnicas psicodiagnósticas y distintas series de tests de alta confiabilidad, consensuados con la comunidad científica, que permiten llegar a conclusiones precisas, como son las que se utilizan para descartar la simulación de trastornos en las evaluaciones. De este modo, el examen psíquico de la persona que afirma haber padecido mobbing puede ser también un elemento de convicción relevante (VAZQUEZ, Gabriela, Ob. cit., pág. 208, citado por este Tribunal en la causa, “M., B. A. c/ B., U. y Otros s/ LABORAL”, sentencia de fecha 2.11.2017). En el caso, con independencia de que las pericias -no caben dudas resultan categóricas para determinar la influencia causal o concausal de la situación vivida en el ámbito laboral sobre la salud psíquica de la actora, ambos dictámenes, a su vez, constituyen elementos de convicción aptos para generar un cuadro indiciario a favor de la veracidad de los hechos de hostigamiento denunciados en la demanda. En efecto, aun cuando ni la perito psiquiatra ni la psicóloga estén en condiciones de afirmar -nunca podrían estarlo- si los hechos efectivamente ocurrieron en el modo en que fueron invocados en la demanda (eso es resorte exclusivo de la judicatura, luego de analizar los escritos constitutivos de la litis y la pruebas rendidas, a

la luz de las reglas de la sana crítica racional), fueron contundentes en sostener que el factor desencadenante del trastorno psíquico que afecta a la actora se encuentra en el ámbito laboral y que es compatible con un cuadro de hostigamiento y persecución como el que ha descrito la actora. Así, se señala que su sintomatología (de la serie ansiosa-depresiva, de carácter severo), se encuentra asociada a situaciones traumáticas relacionadas con el ámbito laboral; que el caso descrito por la actora podría encuadrarse dentro del mobbing laboral; que la sintomatología de la Sra. L. se produjo en respuesta a las situaciones laborales que describe y sin las cuales no se hubiera desencadenado el Trastorno Adaptativo” (del dictamen pericial psiquiátrico). La constatación de las manifestaciones del trastorno que ambas profesionales efectuaron (estados de angustia, trastornos de la alimentación y el sueño; estados de ansiedad, temor, episodios de ataque de pánico, retraimiento, inhibición, conductas de evitación, alteración de la modalidad de vinculación social, baja autoestima, inseguridad, desvalorización, sensación de desamparo) constituye en sí misma una prueba de gran importancia para demostrar el acoso sufrido en el trabajo. En efecto, el tipo de secuelas y la sintomatología comprobada por ambas profesionales, avalan científicamente, que la Sra. L. efectivamente fue víctima de una situación de hostigamiento laboral. Es categórica la perito psicóloga al aseverar que “se observa nexo causal entre el hecho por el cual se litiga y el trastorno psíquico hallado. Luego del evento en autos, el padecimiento psíquico se presenta como novedoso en la biografía del sujeto peritado, perturbando el equilibrio psíquico preexistente”. Conduce a la misma conclusión el hecho de que haya informado que la sintomatología constatada, presentó mayor profundidad y gravedad cuando la actora prestaba servicios en el hospital y que el cuadro se atenuó a partir de su licencia y de los espacios terapéuticos desarrollados. Con base en ello, considero que los dictámenes periciales, que prueban que la actora presenta un cuadro compatible con secuelas de hostigamiento laboral, constituyen indicios poderosos y concordantes, de la efectiva ocurrencia de la violencia laboral denunciada en el expediente. 9°) **La prueba testimonial** El recurrente se agravia de que el juez haya descalificado a los testigos A. y A.. Sostiene que a partir de estas declaraciones se encuentran demostrados por su parte los hechos de hostigamiento y persecución invocados en la demanda. Expresa que las testimoniales resultan claras y coincidentes y

que no existe relación entre los testigos y las codemandadas como para justificar la tacha efectuada por el juez a la credibilidad de ambos. Repasemos que para descalificar a los testigos, en la sentencia se consideró: a)- que ambos tuvieron graves problemas con el director, los que no fueron ocultados; b)- que declararon usando prácticamente las mismas palabras con las que se escribió la demanda; c)- que es evidente la parcialidad, enemistad y el enojo de los testigos hacia el ex director; d)- que sus relatos son autorreferenciales; e)- que ninguno pudo describir hechos concretos de los que haya tenido conocimiento, que evidencien que la actora fue víctima de persecución y hostigamiento por parte del director. (i) Apreciada la videograbación de la audiencia en la que prestaron declaración A. y A., anticipo que no comparto las apreciaciones del juez de primera instancia. A mi criterio, los testimonios constituyen prueba suficiente de la violencia denunciada en este expediente. Al responder a las generales de la ley, el testigo A. dijo no ser amigo ni enemigo de ninguna de las partes y haber trabajado en Salud Pública, que sedesempeñó en el hospital, en el sector farmacia, junto con la actora. Interrogado al respecto, mencionó otros empleados del sector: A. B., K. L., S.K., una chica pasante -no recuerda el nombre- y la Sra. L. Cuando se le preguntó por el clima laboral a partir del cambio de dirección ocurrido a fines de 2016, el testigo describió al referido ambiente como de total presión, discriminación, aprietes políticos o personales de parte del director, sin tener un mínimo conocimiento de lo que era el sector farmacéutico. Relató que éste llamaba a reuniones privadas pidiendo que se digan cosas en contra de la farmacéutica L. y que a él mismo se lo requirió a cambio de conservar el testigo su puesto de trabajo. Refirió a la presión proferida por el Director como una especie de apriete político, que el testigo sintetizó en la expresión: "o hablás o te vas". Narró que el primer mal momento que sufrieron fue que el director cayó con una inspección al sector farmacia, él sólo, sin ningún asesor farmacéutico de parte del hospital, a hacer un relevamiento del stock farmacéutico. Aclaró que el Sr. D. no tenía ningún conocimiento para diferenciar los distintos productos y elementos existentes en la farmacia; que les reclamaba faltantes de un día a otro respecto de unidades que no eran reales; que ellos realizaban stock a diario; que entró de una manera muy agresiva, pedante; que el Director le hizo pasar muy malos momentos a la gente del sector; que los aprietes y presiones de su parte eran continuos; que nunca concedió las reuniones

que se le solicitaron para poder interactuar con la Dirección del Hospital. Señaló que además existieron otras situaciones extrañas, tales como el faltante de los duplicados de las llaves, los horarios raros en los que terceras personas ingresaban a la farmacia. Sostuvo que todos esos motivos llevaron al testigo a comenzar con tratamiento médico, pidió licencia y terminó yéndose del hospital. Dijo que le constaba que los mismos aprietes y presiones sufría la Sra. F. L., con más presión todavía sobre ella; que la denigraba delante de todo el mundo, de todos los empleados, a nivel tal que la actora llegaba descompuesta al sector farmacéutico donde estaban ellos, por lo que tenían que tratar de contenerla, ya que la degradaba totalmente. A pedido del letrado de la actora, aclaró que cuando él ingresó a la farmacia L. ya estaba y que habrían sido cuatro años los que trabajaron juntos aproximadamente. Señaló que con anterioridad al ingreso del Sr. D., no había habido inconvenientes de ningún tipo en la farmacia; que se trabajaba como en cualquier otro lugar, con respeto a la normativa, que se cumplían las guardias normales, los stocks se hacían normalmente y nunca habían tenido ningún tipo de problemas, sólo simples inconvenientes del trabajo normal, pero nada que se asemeje a lo que luego sucedió, a partir del cambio de Director. Preguntado sobre los motivos por los cuales se retiró, declaró que lo sacaron del sector sin previo aviso y que se fue por presión laboral. Señaló que los problemas que le causó el Sr. D. están comprobados con certificados médicos (psiquiátricos y psicológicos); que después pidió licencia sin goce de sueldo y, finalmente, fue dado de baja sin ninguna notificación. El abogado del Superior Gobierno le preguntó si había efectuado alguna denuncia -judicial o administrativa- respecto a los malos tratos que dijo haber recibido por parte del Director, tanto él como la actora, a lo que contestó que formalmente no, que hizo notas dentro del mismo hospital solicitando reuniones y que nunca fueron respondidas. que no formalizó la denuncia, porque así como no eran escuchados y eran apretados, de la misma manera se hubiese tomado la denuncia. Señaló que en ese momento el Sr. D. tenía el manejo total político como director del hospital y que si tenían la capacidad de lograr lo que hicieron, sin nunca haber sido escuchados (el personal), eran capaces de cualquier cosa. Sintetizó que, por ello, por miedo a perder el trabajo, por la presión por él ejercida, no formuló la denuncia. M. F. A., médico, también declaró como testigo. Aclaró ser empleado de la Secretaría de Salud, que trabajó en el hospital desde el 2000

hasta la actualidad. Señaló a F.L. como la persona que estaba a cargo de la farmacia del hospital, como licenciada farmacéutica. Relató que le constaban personalmente los inconvenientes en el sector farmacia en el período 2016/2017. Aludió a que existió una denuncia de la atención de un médico sin matrícula, que estaba ejerciendo ilegalmente como médico en el hospital, así que tuvieron que recabar junto con la licenciada todas las recetas que había indicado esa persona, por lo que tuvo contacto principalmente en esa fecha. Dijo que le consta que la actora sufrió persecución, así como que en forma verbal el Sr. D. dio la orden en farmacia de entregar los medicamentos prescritos en las recetas de ese falso médico; que después dijo que no había dado esa orden y que emitió una nota en la que expresó que no se entreguen los medicamentos recetados por el falso médico. Dijo que también le consta que públicamente -a L.- se la acusó del déficit hospitalario, como si se habían robado los medicamentos, que la cuestión fue de exposición pública, en un pueblo chico, a través de los medios de comunicación. Sostuvo que fue desplazado el personal estable de la farmacia, que D. ubicó a gente de su confianza en la farmacia, le cambió llave y los horarios. Preguntado sobre si le constan los problemas psicológicos de la actora, declaró que más de una vez la encontró llorando en la farmacia después de tener una reunión con el director, que estaban sujetosa a continuos destratos y autoritarismo por parte del Sr. D; y que sabe que L. estaba en tratamiento psicológico y psiquiátrico. Finalmente, el testigo A. aclaró haber hecho una denuncia penal contra el director, ya que hubo un incidente en una reunión que terminó en una agresión física, y que formuló una denuncia penal por las irregularidades y el constante acoso que sufrían. Ambos testigos aluden y describen, al responder las preguntas que se les formularon, a diversas conductas que, según declaran bajo juramento, desplegó el Director del Hospital dentro del sector farmacia. La circunstancia de que los hechos a los que refieren constituyan comportamientos que revelan maltrato no sólo hacia la actora, sino también hacia los declarantes y el resto del personal, no autoriza a descalificarlos -por enemistad manifiesta-, ni a dudar de su sinceridad. El relato de los hechos que efectúan -más allá del mayor o menor énfasis que hayan puesto al describirlos- luce circunstanciado, creíble y verosímil, respaldando la versión expuesta en la demanda. En ese marco, no es dable inferir que los testigos hayan faltado a la verdad por ser “enemigos” del director del hospital -como se sostiene en la

sentencia. Por el contrario, considero que han sido enfáticos y categóricos en la descripción de las conductas de maltrato que narraron haber sufrido en su lugar de trabajo, precisamente porque se trata de experiencias que han vivido personalmente y de las que pueden dar fe en sede judicial, con la seguridad que denotan las personas que saben estar diciendo la verdad. (ii) Al contrario de lo que se señala en la sentencia, narran hechos concretos que, en sí mismos, son suficientes para considerar configurado un cuadro de persecución, hostigamiento y maltrato en el ámbito laboral: pedidos de declaración en contra de la actora a cambio de la conservación del puesto de trabajo, amenazas (“o hablás o te vas”), actuación agresiva y pedante, pedidos de reuniones no respondidos, desplazamiento del personal estable que colaboraba con la actora, trato denigrante hacia la Sra. L. delante del resto de los empleados, cambio de empleados del sector. Incluso el testigo A. describe cómo veía a la actora llorar luego de las reuniones con el director y que llegaba descompuesta, debiendo ser contenida por el resto. Adviértase que la cuestión de la asignación de personal nombrado en forma transitoria mediante disposiciones internas y el cambio de llaves de la farmacia, que generó la posibilidad de que numerosas personas -sin autoridad jerárquica y sin antigüedad- tuvieran acceso al sector (fs. 71), sin que la actora -como encargada del sector, pudiese efectuar control alguno- surge acreditado con las constancias agregadas al expediente administrativo que tramitó ante el Ministerio de Trabajo con motivo de la denuncia por persecución, discriminación y acoso laboral formulada por la actora. En suma, las razones esgrimidas en la sentencia para descalificar a los testigos, carecen de aptitud para considerar que incurrieron en falsedad al momento de prestar declaración, máxime cuando la veracidad de los hechos que describen se encuentra respaldada con la evidencia científica de las secuelas que tales conductas provocaron en el estado psíquico de la actora. De ello dan cuenta en forma elocuente los dictámenes periciales antes mencionados, los que resultan categóricos, por lo demás, en señalar que las situaciones de hostigamiento y acoso laboral narradas por la trabajadora -y referidas por los testigos- fueron las desencadenantes de su trastorno. Lejos de existir indicadores de fabulación o simulación a lo largo de las entrevistas que se le realizaron a la Sra. L., ambas profesionales respaldaron sus conclusiones con evaluaciones objetivas e indicadores ciertos e, incluso, informaron del cuadro de profunda angustia que le genera

la evocación y el relato de las vivencias sufridas en el ámbito laboral como consecuencia de la conducta del Sr. D. La prueba testimonial resulta un medio de prueba más que idóneo y apto para la acreditación de los hechos ocurridos en el marco de la relación laboral que pueden ser reveladores de violencia laboral. Al tiempo de ponderar la importancia de esta prueba, la jurisprudencia considera que los sucesos laborales se dan en una comunidad de trabajo, razón por la cual quienes participan de ella son quienes pueden aportar mayores datos al respecto. En muchas ocasiones, la prueba testimonial constituye el único elemento de convicción del cual depende la magistratura para esclarecer la cuestión en debate (CNAT, Sala I, 18.2.2003, “P., M. A. vs. S. A. L. N. s/ Despido”, Rubinzal Online, RC J 6083/13, La Ley On Line, Cita Online AP/JUR/186/2013, CC0002 SI 58596 RSD-15-93 S 4-3-1993. Mismo Tribunal, 3.12.2018, “C. R., S. R. c/ C. C.I.C.S.A. y otros s/ Despido”, Rubinzal Online, 35969/2017, RC J 10747/18). Incluso se ha reconocido eficacia probatoria suficiente para tener por acreditado el acoso laboral denunciado, la declaración de una única persona (CNAT, Sala I, 29.6.2016, “L., M. E c/ GC G. C. S.A. y otro s/ Despido”, voto de la Dra. Pasten al que adhirió el Dr. Maza, Rubinzal Online, RC J 4591/16). **10°)**

**Conformación de un cuadro probatorio suficiente, no desvirtuado por las demandadas** Considero que los elementos antes valorados (prueba testimonial valorada en conjunción con las periciales y éstas a su vez con el certificado del Psiquiatra que atendió a la actora -fs. 2-) constituyen un cuadro de prueba suficiente para avalar la denuncia de hostigamiento, persecución y maltrato laboral denunciados en la demanda, el que fue ejecutado en el marco de una relación claramente desigual de poder -tanto por el género como por la jerarquía- entre el Director del Hospital y la actora, en una situación de acosodescendente. No obstante que juzgo probados los hechos denunciados por la Sra. L., esto es, que fue víctima de violencia laboral en el ámbito de su trabajo, por parte del Director del Hospital, cualquier remanente dudoso que se pudiese albergar, debería ser saldado con el criterio que se impone adoptar en supuestos como los aquí analizados. En efecto, cuando se encuentran en juego violaciones a derechos fundamentales, tales como el de trabajar en un ambiente laboral libre de violencia y acoso y de no sufrir maltratos de ningún tipo (lo que resulta comprensivo de la violencia por razón o en contexto de género que también aquí ha sido objeto de denuncia),

corresponde desechar criterios rigurosos de apreciación y entra a jugar el especial reparto de las cargas de la prueba que impone a partir de la existencia de indicios que autoricen a presumir la lesión de aquellos derechos, exigir a la contraparte la producción de prueba fehaciente apta para desvirtuarla. La jurisprudencia considera que un escrutinio excesivamente severo en materia probatoria en los casos de violencia en el trabajo, podría llevar a que ciertos tipos de ilicitudes derivadas de incumplimientos de la obligación de la empleadora de garantizar el derecho humano a un ambiente laboral libre de violencia, no puedan ser objeto de resarcimiento y, en su caso, de sanción y, por lo tanto, que se ponga en peligro la protección eficaz de ese derecho (CNAT, Sala I, 11.8.2020, “E., G. L. c/ V. S.A. s/ Otros reclamos – Mobbing”, Rubinzal Online, RC J 4967/20, caso en el cual las conclusiones periciales, en conjunción con la prueba testimonial, persuadieron al Tribunal de la existencia del acoso denunciado). Así, en supuestos de prueba dificultosa como los que involucran situaciones de violencia laboral, resulta de aplicación la llamada doctrina de las cargas probatorias dinámicas, que hace recaer la carga de la prueba en cabeza de aquella parte que se encuentra en mejores condiciones (ya sea, técnicas, económicas, jurídicas) de probar. Por ello, en virtud de la naturaleza misma de la controversia, rige con amplitud el principio de la prueba dinámica, en el sentido que basta que la actora proporcione algunos indicios serios de haber sufrido discriminación, para que se invierta el onus probandi y se desplace hacia la empleadora la carga de acreditar la legitimidad de su obrar (CNAT, Sala I, en fecha 18.2.2003, autos “P., M. A. vs. S. A. L. N. s/ Despido”, Rubinzal Online, RC J 6083/13, La ley On Line, Cita Online: AP/JUR/186/2013.). En esta línea se inscribe el precedente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictado en la causa “P.”(CSJN, 15.11.2011, Fallos 334:1387), en la cual el Tribunal sentó las pautas que deben regir el reparto de las cargas probatorias cuando se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio: resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá a la parte a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. En consonancia con ello, el art. 6, inc. c) del dec. 1011/2010, reglamentario de la Ley 26485, recepta expresamente las

recomendaciones de la OIT en materia de carga de la prueba en casos de discriminación: cuando se trata de un acoso o violencia en el ámbito de trabajo por razón de género –resulta incuestionable– la suficiencia de la prueba indiciaria (arts. 16, inc. i) y 31, Ley 26485, art.6, inc. c), dec. 1011/2010). En el ámbito provincial, la Sala del Trabajo del STJER ha adoptado el mismo criterio en materia de actos discriminatorios (ver, entre otros “F., M. G. c/ SUCESIÓN DE T. L. y otros”, 7.12.2011). A su vez, la Recomendación N° 206, cuyas disposiciones complementan el Convenio 190 de la OIT ha establecido que los mecanismos de solución de conflictos en casos de violencia y acoso en el trabajo, deberían incluir, entre otras herramientas, la inversión de la carga de la prueba. En este expediente judicial, la empleadora demandada pretendió legitimar la actuación del director del hospital alegando que al comienzo de la asunción de sus funciones, luego de haber advertido el estado de deuda del nosocomio, y como consecuencia de supuestos faltantes de medicamentos e insumos, se habría visto en la obligación de solicitarle a la actora, como encargada del sector farmacia, las explicaciones necesarias y luego de ello, efectuar las correspondientes denuncias en sede penal y administrativa. Sin perjuicio de que ninguna situación deficitaria en el hospital o en el sector farmacia del mismo podría haber justificado malos tratos, ejercicio de violencia, formulación de amenazas o presiones contra la actora o el resto del personal, lo cierto es que las razones invocadas como motivo objetivo que descartaría la existencia del acoso y hostigamiento denunciados e, incluso, su motivación discriminatoria, no han sido suficientemente acreditadas en el expediente. Por el contrario, la denuncia formulada por el Sr. D. acerca de la existencia de bajas de stock e inadecuada carga de información en el sistema informático, cuya responsabilidad se pretendió endilgar a la actora, fue desestimada y archivada en la sede penal. Si bien en la contestación se alegó como motivo del archivo que la justicia habría considerado que se trataba “de una cuestión eminentemente administrativa”, que debía resolverse en ese ámbito, el contenido de la resolución de la Fiscal actuante, ha terminado erigiéndose en una prueba en contra de la propia parte demandada que la invocó en su apoyo. Así, en la resolución que dispuso el archivo de la causa motivada en la denuncia del Sr. D. dictada el 26/6/2017 (fs. 100/101) se expresa lo siguiente: “Que promovida la investigación penal preparatoria afin de coleccionar evidencias que

permitan efectuar una imputación cierta y seria en el caso por un hecho tipificado como “delito” por el ordenamiento penal se han recabado testimoniales diversas, se ha secuestrado documentación y se han requerido informes al Tribunal del Cuentas de la Provincia de Entre Ríos, no pudiendo desconocerse además que por ante esta UFI tramita el Legajo N° XXX del que surgen evidencias de delitos y faltas administrativas del propio denunciante, ya que de éste surge evidencia cierta y contundente de que una persona que no es médico prescribía medicamentos y que con conocimiento del propio director, denunciante de este caso, se entregó la medicación y se dispuso que otro profesional de la medicina firmara - adulterando las prescripciones para “arreglar” las entregas -surge de las propias declaraciones de imputado-... “Que el encargado del área informática del nosocomio manifestó en su testimonial que el sistema no cuenta con sistema de seguridad que haga inmodificables las cargas. Que también surge que al sector farmacia tenían acceso otras personas que ni siquiera son personal de la institución ... quienes accedían a la Farmacia y al sector depósitos de la misma -ver cuaderno de entrega de llaves-. A su turno el Tribunal de Cuentas remitió diversa documentación de la que no surgen hechos de relevancia para esta investigación, por el contrario las rendiciones han sido aprobadas, sin perjuicio de los déficits que surgen de las mismas y que en todo caso se corresponden no sólo al funcionamiento de la farmacia sino de la institución en general. “Que de la inspección realizada, de las testimoniales recabadas y de las placas fotográficas tomadas en el nosocomio, es fácil observar que existen medicamentos ubicados -por decisión administrativa- fuera del sector de farmacia -es decir que no pueden de ningún modo ser controlados por la farmacéutica a cargo- ya que se encuentran en otras dependencias ... “Que los testigos y la farmacéutica, todos coinciden en que las llaves del sector quedaban en el área comunicaciones por decisión del director -y surge del cuaderno de control que personas ajenas al sector - es más ajenas a la institución como G.- retiraron la llave en alguna oportunidad tal como surge de las copias del cuaderno agregado al legajo. “Todos estos elementos aunados imposibilitan absolutamente imputar a persona alguna por “las faltantes” que podrían existir en el sector farmacia -personal autorizado por la dirección que no corresponde a la institución, ausencia de seguridad en las cargas informáticas, imposibilidad de la encargada de farmacia de controlar medicamentos ubicados en otros

sectores y a cargo de otro personal, prohibiciones de acceso de la propia responsable al área bajo su control- siendo inviable una imputación seria y cierta en el caso..” Fue en base a todo lo expuesto, que en sede penal se consideró que las irregularidades detectadas, en todo caso, debían ser resueltas en la sede administrativa. Como surge elocuente, nada de lo señalado por la Fiscal perjudica la posición de la actora, sino todo lo contrario. A fs. 102/109 y 125/131 obran diversas notas de la actora dirigidas al director del hospital, denunciando, entre otras circunstancias, la desaparición de las llaves del depósito de farmacia, el ingreso de personas ajenas al mismo; pidiendo cambios de cerraduras, reiterando el ingreso de personas extrañas al sector, solicitando listado de profesionales actuantes y sus números de matrícula; informando la carencia de matrícula habilitante del Sr. S. para firmar recetas, quien no era médico sino estudiante de medicina. También obra agregada al expediente, a fs. 138/143, copia de la denuncia por acoso laboral, persecución y discriminación formulada por la actora contra el Sr. D. ante el Ministerio de Trabajo de la provincia de Entre Ríos, y otra ante el Ministerio de Salud de la provincia de Entre Ríos. En lo que respecta a la instrucción de un sumario administrativo en contra de la Sra. L. que el Estado demandado alegó haber solicitado, debe decirse que, como bien se puntualiza en la sentencia de primera instancia, dicho expediente nunca avanzó y que, a pesar del tiempo transcurrido (más de tres años a la fecha del fallo recurrido), las personas sumariadas, L. y la Sra. L., jamás fueron convocadas a declarar como imputadas. Pasividad en el avance de la causa, que sólo puede jugar en contra de la parte demandada que, es la que tenía a su alcance los medios para instarla y resolverla, y no lo hizo pese al tiempo transcurrido. De allí que, aunque a mi criterio la actora ha acompañado prueba suficiente de los hechos alegados con entidad para considerar demostrado un cuadro de violencia laboral del Director del hospital contra su parte, tampoco el Estado provincial ha producido prueba idónea para demostrar que la actuación de su funcionario hubiese tenido una causa objetiva y razonable, ajena a todo motivo discriminatorio. Por el contrario, existen elementos que demuestran que no se ha comportado con la regularidad y corrección que en cualquier hipótesis le resultaban exigibles. Tampoco fueron ofrecidas por la empleadora declaraciones testimoniales de otras personas que se hubiesen desempeñado en el hospital en el tiempo de los hechos objeto de controversia, con el objeto de acreditar su

versión de los hechos, lo que hubiese sido de sencilla producción teniendo en cuenta que se trata del Estado empleador. En lo que concierne al IAPSER, recordemos que no contestó la demanda en tiempo oportuno y que, por ende, a su respecto cobra operatividad el reconocimiento establecido en el art. 342, inc. 1), CPC y C, aplicable por remisión expresa del art. 64, CPL (con el alcance que más abajo se explicará). Obviamente que, al no contestar la demanda, tampoco brindó versión alguna respecto de la cuestión debatida, lo que también genera una presunción a favor de la contraria, lógica consecuencia del incumplimiento de la carga establecida en el art. 342, inc. 2), CPC y C. La falta de contestación de la demanda y sus efectos procesales, ni siquiera ha sido objeto de tratamiento en la sentencia apelada. **11°) Responsabilidad del Estado empleador por la conducta de su funcionario** En el caso, la actora demandó del Estado empleador el resarcimiento integral del daño sufrido por la conducta del funcionario público (violencia laboral en contra de la actora). Sabido es que el factor de atribución de responsabilidad del Estado conocido como "falta de servicio" abarca no sólo los actos propios de la esfera de su incumbencia, sino también los supuestos de ejecución defectuosa de las funciones o los de ejercicio aparente o abusivo de éstas. A su vez, exige la concurrencia de los presupuestos básicos necesarios para que nazca la obligación de resarcir: a) la existencia de un daño sufrido por una persona, b) el nexo de causalidad entre el daño y el obrar del órgano del Estado, c) la imputabilidad a éste del referido perjuicio, d) y un factor de atribución de responsabilidad válido. Así, el Estado provincial resulta responsable por los daños ocasionados por sus agentes -lo que incluye a sus funcionarios/as- por cumplimiento irregular de sus funciones, en el marco de sus atribuciones. La actividad de los órganos o funcionarios del Estado realizada para el desenvolvimiento de los fines de las entidades de las que dependen, ha de ser considerada propia de éstas, las que deben responder de modo principal y directo por sus consecuencias dañosas (CSJN, Fallos: 306:2030; 307:821; 312:343; 318:193, etc). La actividad del agente, realizada para el desenvolvimiento de sus fines, ha de ser considerada propia del Estado, quien debe responder de modo principal y directo por sus consecuencias dañosas (Fallos: 321:1124; 330:563 y 2748). En el caso, la falta de servicio se encuentra dada por haber incurrido el Sr. D en ocasión del desempeño de sus funciones como Director del Hospital, en conductas encuadrables en violencia laboral

de tipo psicológica sobre la actora (arts. 4, , 6, c), Ley 26485, C. 190, OIT), lo que ha causado daño a la salud psíquica de la actora, con impacto en su esfera patrimonial y extrapatrimonial, con afectación manifiesta a sus derechos fundamentales a gozar de condiciones dignas y equitativas de labor y a un ambiente laboral libre de todo tipo de violencia y acoso (arts. 14, bis CN, Conv. Belém Do Pará, C. 190, OIT, art. 75, inc. 22, CN). Dicha falta de servicio, que guarda relación causal adecuada con el daño ocasionado a la actora genera la responsabilidad objetiva y directa del Estado Provincial. La Ley 26485 aclara expresamente que quedan comprendidas en los supuestos de violencia contra las mujeres las conductas, acciones u omisiones que conceptualiza “perpetradas desde el Estado o por sus agentes”. No reduce su aplicabilidad a la violencia que tiene lugar en relaciones laborales privadas, sino también en las que se desarrollan en el ámbito estatal. Con igual concepción y finalidad tutelar, las disposiciones del C. 190 OIT -de jerarquía superior a las leyes- se aplican a todos los sectores, público o privado (art. 2, ap. 2). Ya el art. 14 bis de la CN protege al trabajo en todas su formas, tanto el que se desarrolla en el ámbito público como el privado. Quienes no se encuentren sometidos a la LCT, en tanto desempeñen tareas materialmente subordinadas y permanentes a favor de la administración pública nacional o local, gozan de la protección del art. 14 bis de la C.N. (CSJN, “C.”). **12°)**

**Responsabilidad del Estado por falta de adopción de medidas eficaces para prevenir y combatir la violencia laboral, en incumplimiento de la obligación de asegurar la indemnidad de su dependiente** Desde esta otra perspectiva, esto es, con la mira puesta en el contrato de trabajo que vincula a las partes, no caben dudas que el Estado empleador debe garantizar a la persona que trabaja bajo su dependencia que no va a sufrir ningún daño arbitrario en su persona ni en sus bienes como consecuencia del desarrollo del vínculo de empleo. En tal sentido, debe responder -también en forma objetiva- por el acoso y violencia laboral en contexto de género perpetrado por un superior jerárquico en ocasión de sus funciones como Director, en resguardo de la obligación de seguridad implícita en todo contrato de trabajo. Para más, en el caso, el Estado empleador tuvo conocimiento de las denuncias formuladas por la trabajadora contra el Director por el cuadro de violencia laboral del que estaba siendo víctima y ante ello, ninguna medida concreta y eficaz ejecutó en resguardo de la integridad psicofísica

de su dependiente. Pretender que por el hecho de haber cumplido con la obligación de afiliarse a una ART, se encontrarían cumplidas todas las obligaciones que pesan sobre el Estado provincial en relación a la enfermedad denunciada y acreditada, implica desentenderse de expresas normas legales. El art. 4, LRT dispone como obligaciones de los empleadores adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. El art. 31, ap. 2, inc. d) de la misma ley establece que los empleadores deben cumplir con las normas de higiene y seguridad. A su vez, el art. 4 de la Ley de Higiene y Seguridad establece como parámetro general que "la higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo". La Sala del Trabajo del STJER tiene dicho, con criterio aquí aplicable que las normas de higiene y seguridad en el trabajo resultan aplicables "a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten" (Ley 19587, art. 1). Por su parte, estas normas refieren a "tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a los que asistan o concurren por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso o tácito del principal. El término empleador designa a la persona, física o jurídica, privada o pública, que utiliza la actividad de una o más personas en virtud de un contrato o relación de trabajo" (art. 2). En consecuencia, ni el carácter público del empleador, ni las normas de derecho común con que la actora fundó su reclamo, enervan su obligación de dar efectivo cumplimiento a las reglas de "prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas" ... En esa dirección, el recurrente ... omitió alegar y probar acerca del cumplimiento efectivo de tales obligaciones, reitero, cuya vigencia es previa e independiente al sistema con que luego el trabajador reclame la reparación de su daño". (del voto del Dr. S., en la causa "M", 18.4.2018, Expte. N° xxx). **13°) Invocación de los presupuestos fácticos**

**generadores de responsabilidad** Cuadra destacar que en el caso fueron invocados en la demanda los hechos generadores de responsabilidad. En efecto, se denunció un cuadro de violencia laboral cometida por el funcionario del Estado provincial en el marco de la relación de empleo; se alegó que ese accionar generó un daño a su salud psíquica con impacto en su esfera patrimonial y extrapatrimonial y la falta de atención por parte de la empleadora -por sí o por intermedio de la ART respecto de esa denuncia; se señaló que la empleadora debió formular la denuncia pertinente de la enfermedad ante la ART; se señaló que estaba obligada a adoptar las medidas eficaces para la protección de su salud mental, máxime cuando había recibido expresas denuncias de la situación y de la enfermedad desencadenada. De allí, invocados los presupuestos fácticos del reclamo, es labor y deber jurisdiccional de este Tribunal calificar jurídicamente los mismos. El Alto Cuerpo provincial tiene dicho: "...el respeto a la congruencia no impide a los tribunales de mérito resolver el caso aplicando las normas que rigen la relación sustancial invocada por las partes, supliendo el derecho silenciado, o prescindiendo del encuadre jurídico que éstas le hubiesen otorgado, aun el que fuera fruto del consenso de las partes. Y ello, pues a diferencia de lo que ocurre en materia de hechos, la individualización del derecho aplicable al caso es faena que corresponde al juez, pues tanto en lo procesal como en lo sustancial, en definitiva corresponde al tribunal -curia- el conocimiento -novit- del derecho -iura. Dicho en otros términos, aunque las partes no invoquen normas en apoyo de sus pretensiones, o lo hagan de modo equivocado, a los jueces incumbe la tarea de calificar jurídicamente el conflicto de intereses llevado a juicio y determinar la norma que rige su solución, pues éstos no sólo tienen el poder sino el deber de resolver los litigios según las normas vigentes, pudiendo calificar autónomamente la realidad fáctica y subsumirla en el precepto normativo aplicable con independencia de las normas en las que se hayan fundado las partes al rotular sus acciones y defensas; regla ésta que se enuncia a través del conocido brocardo iura novit curia" (STJER, Sala del Trabajo, 27.12.2016, "B. c/ D. T.", Expte. N° xxx). Por lo expuesto, el Estado es responsable frente a la trabajadora por el daño que la violencia laboral sufrida le ha irrogado. **14°) Responsabilidad de la ART limitada al contrato de afiliación, en el marco de la LRT** Sentado lo anterior, anticipo que, desde mi punto de vista, y sin perjuicio de la falta de contestación de la demanda, no es posible

responsabilizar a la aseguradora con apoyo en las normas del derecho común. (i) **Planteo de la demanda** En el escrito de demanda la actora invocó la existencia de una enfermedad derivada del trabajo, y dijo que la misma debía ser tutelada con independencia de que no figure incluida en el listado sistémico como una enfermedad profesional. En función de ello, planteó la inconstitucionalidad del art. 6, ap. 2 de la Ley 24557 y citó en su apoyo el criterio sentado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “R.”. Expresamente señaló que la empleadora había omitido efectuar la denuncia de su dolencia ante la ART y que, por ello, remitió un telegrama al IAPSER, a los fines de obtener la correspondiente cobertura. Aludió a que la ART rechazó la misma por no ser la denunciada una patología cubierta. En lo que respecta al tipo de pretensión, promovió un juicio por enfermedad laboral solicitando la “determinación de su incapacidad”, los “daños e indemnización” correspondientes, con declaración de inconstitucionalidad de las normas que cuestionó en su presentación. Al tiempo de fundar la “indemnización por incapacidad y daño patrimonial”, aclaró que el grado de incapacidad y, en consecuencia, su indemnización patrimonial por la pérdida de su capacidad laboral, debería ser estimado por el juez y que estaría a la espera de las pruebas a producir en la causa. De todos modos, dijo estimar el grado de incapacidad permanente en un 15% y que, por ello, el monto que reclama por daño patrimonial derivado de tal incapacidad, era de \$600.000. Luego de aludir a los padecimientos sufridos ante la situación de persecución laboral y la falta de atención médica que le debió ser prestada, sostuvo que todo ello le provocó un daño moral que debe ser indemnizado, lo que debería estar a cargo del Estado provincial, el que contaba con los elementos para resolver la compleja situación a la que fue sometida. Estimó el reclamo en la suma de \$500.000 o lo que en más o menos surgiera de la prueba. Solicitó la aplicación del art. 7, Ley 24557, modificado por el art. 10, inc. 2, Ley 27348 y pidió que en la sentencia se condene al pago de la totalidad de los salarios, menguados en los seis meses anteriores. (ii) **Responsabilidad de las ART. Regla. Posibilidad de responsabilidad en los términos del derecho común. Falta de invocación en el caso de los hechos generadores** En lo que respecta a la responsabilidad de las ART por los daños derivados del trabajo, corresponde aclarar que, en principio, la cobertura por contingencias laborales a su cargo se limita a lo normado por la LRT. No obstante, es

sabido que es posible responsabilizarlas en los términos del derecho común cuando se invoque el incumplimiento de sus obligaciones legales de prevención y siempre que se encuentren reunidos a su respecto los presupuestos generadores de dicha responsabilidad, esto es, que en el caso concreto se demuestren los presupuestos exigibles, que incluyen tanto el acto ilícito y la imputación, cuanto el nexo causal adecuado -excluyente o no- entre dichos daños y la omisión o el cumplimiento deficiente por parte de la primera de sus deberes legales (cfr. C.S., 31.3.2009, "T."). En las presentes actuaciones, en el escrito de demanda no se imputó a la aseguradora de riesgos de trabajo demandada incumplimiento alguno de sus deberes legales de prevención, ni se invocó que existiese un nexo de causalidad adecuado -excluyente o no- entre los daños que la actora padece como consecuencia de la enfermedad que porta y la omisión o el cumplimiento deficiente por parte de la primera de aquellos deberes. Una lectura integral y contextual de la demanda autoriza a inferir que, en concordancia con las características de su reclamo, tampoco pretendió que el daño moral que alegó padecer sea resarcido por la aseguradora. Es posible inferir que persigue una cobertura de tipo sistémico respecto del I., desde que reclama las prestaciones dinerarias establecidas en el art. 10 de la Ley 27348. Cualquiera sea el caso, reitero, no han sido invocados hechos en función de los cuales el Tribunal se hubiese encontrado habilitado para analizar la posibilidad de condenar al I. en los términos del derecho común. No obsta a ello la falta de contestación de la demanda por parte de la ART, ya que los efectos que de ello derivan (art. 342, inc. 1, CPC y C y art. 64, CPL) se circunscriben a aquellos hechos que hayan sido invocados en la demanda, lo que, como vimos, aquí no ha ocurrido. En suma, el eventual incumplimiento de las obligaciones legales de prevención por parte de la ART y, en su caso, la existencia de un nexo de causalidad adecuado entre esos incumplimientos y el daño que porta la actora, no constituyeron capítulos propuestos en primera instancia y, por ende, resultan ajenos al ámbito de competencia de este Tribunal (art. 59, inc. c), CPL y 269, CPC y C, aplicable por remisión del art. 133, CPL), en resguardo de la congruencia y de la garantía del debido proceso. (iii) **Posibilidad de condena en los términos de la LRT** Ahora bien, sin perjuicio de la imposibilidad de analizar la responsabilidad en los términos del derecho común de la ART demandada, por las razones antes expuestas, no caben dudas de la

existencia de un contrato de afiliación vigente al tiempo de los hechos que generaron la dolencia psíquica de la actora. Aun cuando la misma no resulte ser una enfermedad profesional en los términos del art. 6, LRT, en la demanda se ha planteado expresamente la inconstitucionalidad de ese dispositivo, alegándose que toda enfermedad que haya sido contraída como consecuencia de la exposición a riesgos de la actividad laboral, debe ser resarcida con independencia de que no se encuentre incluida en el listado elaborado por el poder ejecutivo. Se postuló además que es la judicatura la que tiene a su cargo determinar el carácter laboral o no de la dolencia. No caben dudas que la acción intentada contra la ART ha tenido por objeto la reparación de los daños causados por la enfermedad derivada del factor laboral (violencia laboral) y que se ha cuestionado la constitucionalidad de la norma que acota la cobertura a aquellas enfermedades profesionales expresamente previstas en el listado sistémico. Por lo tanto, la aseguradora ha podido ejercer su derecho de defensa con relación al punto. Sumado a ello, ha sido el propio Estado provincial el que ha planteado que, de resultar considerado responsable frente a la actora, siempre resultaría plenamente operativo lo previsto en el art. 6 de la Ley 26773, esto es, que la ART debería depositar en el expediente el importe correspondiente según el régimen sistémico. De allí que, por todo ello, se impone analizar si es posible establecer la condena a la ART al pago de las prestaciones de la LRT a favor de la actora, pese a que -no se encuentra en discusión- la dolencia que ésta porta no resulta una enfermedad profesional en los términos de dicho régimen especial.

(iv) **Control de constitucionalidad del art. 6, LRT** Tenemos dicho que el art. 6, ap. 2, LRT (texto s/ Ley 24557), al establecer que las enfermedades no incluidas en el listado en ningún caso eran resarcibles, analizado a la luz de los principios "alterum non laedere" (art. 19, CN), de progresividad y de irreversibilidad de los derechos humanos sociales, resultaba irrazonable (art. 28, CN) y, por ende, inconstitucional. La Sala del Trabajo del STJER, en la causa "A." (Expte. N° xxx, 14.12.2009) sostuvo que la Ley de Riesgos del Trabajo de 1995 es incompatible con el orden constitucional, pues ha negado todo tipo de reparación al trabajador víctima de una enfermedad que guarda relación de causalidad adecuada con el trabajo, por el solo hecho de que aquella no resulta calificada de enfermedad profesional en los términos de dicha norma. En función de ello, declaró la inconstitucionalidad del art. 6, inc. 2, Ley 24557, por resultar

violatoria de los arts. 16, 17 y 14 bis de la CN. Debe señalarse que, en virtud de las críticas que originó la versión original, el Decreto 1278/2000 reformuló el artículo cuestionado. El nuevo texto dice: "... Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes: 2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo". La aparente "apertura" del listado podría hacer suponer que hasta que no se transite el procedimiento allí previsto, no se puede sostener que la patología está excluida de las prestaciones de la LRT. Teniendo en cuenta que en el caso la Ley 10532 aún no se encontraba operativa al momento de promoción de la demanda, no caben dudas, que de acuerdo a la doctrina emanada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos "C.", "V." y "O.", así como a lo resuelto por el STJER en la causa "D.", la actora tenía plenamente abierta la posibilidad de recurrir a la instancia judicial, sorteando el trámite administrativo ante las Comisiones Médicas. Es la judicatura del Trabajo la que debe reemplazar a tales organismos en la determinación de la relación causal entre el trabajo y la enfermedad incapacitante (ver en similar sentido: RAMÍREZ, Luis Enrique, Riesgos del Trabajo, Manual Práctico, 5º edición actualizada, editorial B de f, Montevideo - Buenos Aires, págs. 106/107). Es que si la norma mencionada otorga a la Comisión Médica Central la facultad de incluir ciertas afecciones entre las resarcibles, siempre y cuando exista una vinculación necesaria entre la afección y el factor laboral, con mayor razón la tiene el juez, que cumple por su propia condición con la garantía constitucional de "juez natural" de los casos individuales, reconocida en el artículo 18 de la Constitución Nacional" (cfr. CNAT, Sala III, 17.8.2007, "B., C. A. c. Supermercado Norte S.A. y otro"). En el caso "R." (14.8.2013) la Corte Suprema de Justicia de la Nación consideró que aún cuando la afección que sufre el trabajador en ocasión del trabajo, no se la considere como una enfermedad profesional", ese mismo Tribunal en el caso "S." señaló que "no parecen quedar dudas de que la LRT, de 1995, es incompatible con el orden constitucional y supralegal enunciado, puesto que ha negado todo tipo de reparación al trabajador víctima de una enfermedad que guarda relación de

causalidad adecuada con el trabajo, por el sólo hecho de que aquélla no resulta calificada de enfermedad profesional en los términos de dicha norma" (Considerando 6° del voto de los Dres. Carlos S. Fayt y Enrique S. Petracchi). En un reciente artículo sobre la cuestión, el Dr. José Daniel Machado, señala que en la causa "R." la Corte ha sentado la posibilidad -procesal y sustancialde imponer a la A.R.T. la obligación de responder en caso de enfermedades no listadas. Explica el autor que: "1) cuando una enfermedad se ajusta a todas las exigencias del listado habrá que entender que la relación causal conel trabajo se presume sin admitir prueba en contrario; 2) pero si no figura enla lista, o si figura pero con respecto a otras actividades o tareas y no a las propias de la víctima, ello no impide valerse de todos los medios de prueba (incluso las presunciones judiciales) para acreditar el vínculo entre el daño y el trabajo" (cfr. MACHADO, José Daniel, Problemática jurídica de las enfermedades "laborales no profesionales", Actualidad, Rubinzal Culzoni On Line, Revista de Derecho Laboral). Por las razones expuestas, corresponde declarar la inconstitucionalidad para el caso del art. 6, inc. 2 de la Ley 24557,por habilitar como única excepción para la determinación del carácter profesional de la enfermedad el trámite administrativo establecido en el ap. 2. b) de la norma. Así las cosas, el Tribunal se encuentra habilitado -como consecuencia de la declaración de inconstitucionalidad que propongo efectuarpara determinar si la incapacidad permanente que afecta a la actora guarda o no vinculación con el factor laboral y, en consecuencia, si debe ser cubierta en los términos de la ley especial. (v)

**Daño en la salud que guarda nexos causal suficiente con la violencia laboral sufrida. Ausencia de incapacidad preexistente. Ausencia de exámenes (preocupacional y periódicos)** Como vimos, las pericias (psicológica y psiquiátrica), son categóricas en señalar que el trastorno que porta la actora se ha desencadenado cómo consecuencia del cuadro de violencia laboral por ella invocado. El acoso y la persecución, como también hemos visto, se encuentra suficientemente demostrado con las pruebas reunidas en la causa. La ART no contestó la demanda, por lo que no opuso defensa alguna. Así, no invocó, ni mucho menos acreditó, que la incapacidad de la trabajadora fuese preexistente a la iniciación de la relación laboral y que estuviese acreditada en el examen preocupacional efectuado (art. 6, 3, b), LRT). No obstante, en su sentencia, el juez consideró que la enfermedad de la actora sería preexistente puesto que su trastorno

ya habríasido diagnosticado por una junta médica en el año 2013 y que sería “altamente probable” que la condición de salud de la actora esté relacionada con otros aspectos de su personalidad o con otras vivencias, y no estrictamente con el trabajo que realizaba en el hospital público”. Desde mi perspectiva, el hecho de que en fecha 24.7.2013 la actora hubiese gozado de una licencia de 15 días por una reacción a estrés y trastornos de adaptación calificada de mixta (ansiosa y depresiva) por factores o circunstancias que en esta causa se desconocen, no puede válidamente erigirse en un elemento que demuestre en forma objetiva la existencia de una enfermedad incapacitante previa. Mucho menos que la misma tenga la aptitud legal para desplazar la responsabilidad legal por la cobertura. Primero, porque aquella constancia sólo acredita lo antes señalado (licencia por enfermedad). No prueba -ni por asomo- que L. hubiese portado una disminución de su capacidad laboral como consecuencia de ese cuadro de estrés. Segundo, porque en las periciales realizadas en esta causa se concluyó en forma categórica y luego de haber analizado las características de la personalidad de base de la trabajadora, que el trastorno incapacitante que porta se ha desencadenado “luego del evento en autos”, que se presenta como novedoso en la biografía de la actora y que no se hubiese desencadenado la incapacidad de no haber sido objeto de las prácticas denunciadas. Tercero, porque aquella licencia nunca podría ser idónea para suplir la prueba objetiva de la preexistencia que, como eximente de responsabilidad, contempla el régimen sistémico (art. 6, ap. 3, b). No ha sido invocado ni probado que a la actora se le hubiese realizado el examen preocupacional al inicio de la relación. La obligación del empleador de realizar el examen preocupacional surge de lo dispuesto en forma expresa en el art. 5 inc. o) y 9, inc. a) de la Ley 19587/72. Tal examen tiene como propósito determinar la aptitud del postulante para el desempeño de las actividades que se requiere y sirve para detectar las patologías preexistentes. El art. 6, ap. 3, b) de la L.R.T. establece que: "Están excluidos de esta ley: (...) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la relación laboral y acreditadas en el examen médico preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación". Por su parte, la Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo 320/99, vigente por disposición de la RSRT 676/00, en su artículo 2º inciso b) establece: "Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo podrán repetir de sus empleadores afiliados: (...) Los costos de

aquellas prestaciones que, por incapacidades preexistentes, se brindaran a aquellos trabajadores a quienes no se le hubieran realizado exámenes médicos preocupacionales". Este Tribunal tiene dicho que ante la imposibilidad de acreditar la preexistencia de las enfermedades que aquejan a la persona que trabaja (cfme. art. 6, ap. 3, b) de la LRT), bastará demostrar que el trabajo ha actuado como un factor concurrente, agravante o desencadenante del estado físico deficitario para que la totalidad de la incapacidad se considere indemnizable (cfr. este Tribunal, en autos "G. c/ C. C. S.A.", 15.10.2013; reiterado en "C. c/ T. C. SRL", 17.9.2015). En lo que refiere a los exámenes periódicos que deben efectuarse durante la vigencia de la vinculación, no obran incorporadas a la causa constancias documentales que acrediten la realización de los mismos, los que debieron ser acompañados por los interesados en la oportunidad procesal correspondiente (cfme. arts. 64 y 59, inc. e) del CPL). Por lo expuesto, la ART deberá responder ante la actora por el pago de la prestación establecida en el art. 14, ap. 2, a), LRT, que se calculará computando el **12,7%** de incapacidad parcial, permanente y definitiva que afecta a la Sra. L. (vi) **Incapacidad** La referida incapacidad se establece con base en el diagnóstico dictaminado (Reacción Vivencial Anormal Neurótica Depresiva - Grado II) que, conforme Baremo sistémico, determina una incapacidad del 10%. En lo que respecta a los factores de ponderación, coincido con la psicóloga interviniente en que la trabajadora se encuentra afectada por una dificultad intermedia para el desarrollo de sus tareas laborales habituales y que, por ello, resulta razonable reconocerle un 15% por el respectivo factor (tipo de actividad). No caben dudas que amerita recalificación, dadas las características de su trastorno y los tratamientos sugeridos (10%). El "Factor edad" propuesto por la Lic. Terra (2%) se adecua al rango correspondiente teniendo en cuenta la edad de la actora a la fecha de la primera manifestación invalidante. (vii) **IBM** Para el cálculo del IBM, la falta de elementos suficientes en el expediente impide determinar cuáles fueron las sumas percibidas por la trabajadora en los doce meses anteriores a la primera manifestación invalidante (certificado de fecha 12.4.2017, fs. 15). Ante la ausencia de prueba sobre el monto de las mismas, rigen las reglas de la carga de la prueba. Era carga de las demandadas aportar (art. 76, CPL) y no lo hicieron, la prueba del importe de las remuneraciones percibidas. Por ello, para suplir la información faltante, se tomará como pauta la suma

que arroja el recibo más antiguo de los agregados al expediente, esto es, el de julio de 2018 (\$26.160,86). El Tribunal cuenta con facultades a tal fin en casos de prueba insuficiente en torno al monto de las remuneraciones (art. 76, segundo párrafo, CPL y 162, in fine, CPC y C, aplicable en función del art. 141, CPL), como ocurre en el caso. A la fecha de la primera manifestación invalidante, ya se encontraba en vigencia la Ley 27348, por lo que resulta de aplicación el art. 11 de esa ley, que sustituyó el art. 12 de la Ley 24557 y sus modificatorias. Deberá entonces en la instancia de origen practicarse una liquidación de las prestaciones objeto de condena, con base en el porcentaje de incapacidad determinado (12,7%) y el IBM que resulte por aplicación de ese importe de remuneración. Se establecerán los intereses correspondientes desde la fecha de la primera manifestación invalidante (12.4.2017).

(viii) **Procedencia del pago de las prestaciones por incapacidad laboral temporaria, art. 7, inc. c), LRT (texto s/ art. 10, Ley 27348)** La ART deberá hacerse cargo del pago de las prestaciones por incapacidad laboral temporaria reclamadas en la demanda, esto es, la diferencia existente a favor de la actora, a partir de la reducción de su salario (al 50% del monto que le correspondía cobrar). Deberá ser condenada al pago de las sumas correspondientes a tal concepto desde la reducción de la remuneración y hasta el 12.4.2019, fecha en la cual operó el vencimiento del plazo de dos años establecido en el art. 7, inc. c), LRT.

15°) **Responsabilidad del Estado empleador por la diferencia existente entre la reparación plena de los daños y perjuicios sufridos por la actora y la cobertura sistémica (i)Pautas para fijar la reparación** Establecido que el Estado provincial resulta responsable por los daños y perjuicios sufridos por la actora como consecuencia del cuadro de violencia laboral al que se vio sometida en su trabajo en el hospital (por parte del funcionario público, Sr. D.), corresponde valorar, desde una perspectiva integral, la extensión de dichos daños y cuantificarlos. Este Tribunal tiene dicho, siguiendo las pautas sentadas por la Corte Suprema de Justicia en la causa "A." (8.4.2008), que las fórmulas matemáticas resultan insuficientes como método de fijación del quantum indemnizatorio en concepto de daño material, desde que las mismas, atienden a la persona humana sólo en su faceta laboral, soslayando el perjuicio que la incapacidad le acarrea en su vida de relación, en el amplio sentido que esta expresión debe interpretarse. Luego, en la causa "S.", ya vigente el nuevo Código, tuve

oportunidad de señalar que en el régimen del Código Civil y Comercial de la Nación con relación al daño resarcible se dispone con claridad que "la reparación debe ser plena" (art. 1740) y comprende tanto la pérdida o disminución del patrimonio de la víctima, el lucro cesante en el beneficio económico esperado de acuerdo a la probabilidad objetiva de su obtención y la pérdida de chance, y especialmente las consecuencias de la violación de los derechos personalísimos de aquélla, su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida (art. 1738). Se destaca que la reparación por accidentes o enfermedades laborales por la vía del derecho común se rige por tales disposiciones, no encontrándose limitada por lo dispuesto en el art. 1746. Esta norma, sólo comprende, tal como su propio título lo indica, la "indemnización por lesiones o incapacidad física" disponiendo una fórmula actuarial mediante la determinación de un capital cuyas rentas cubran la disminución de la aptitud del damnificado para realizar actividades productivas o económicamente valorables, y que se agote al término del plazo en que razonablemente pudo continuar realizando tareas. "El mecanismo previsto en el art. 1746, que en materia de accidentes del trabajo se tradujo oportunamente de materia pretoriana en una concreta fórmula que se denominó "Vuotto" para la reparación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo por la vía del derecho común, sólo repara la incapacidad física o psíquica, y no comprende la reparación de los otros bienes dañados con motivo del accidente. Lo que aquí afirmo resulta no sólo del tenor literal del título del artículo en comentario y su correlación con el art. 1740 que dispone la "reparación plena" o integral, sino también de los considerandos de la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación - dos de cuyos integrantes son redactores del anteproyecto del Código Civil y Comercial ...- en los autos "A. ..." (...) Por ende, el cálculo actuarial que prevé el art. 1746 del Proyecto en consideración sólo constituye un piso indemnizatorio, que limita su alcance a la indemnización por incapacidad física o psíquica, y por sobre el cual corresponde ordenar la reparación de todos los otros bienes dañados (incluso aquellos perjuicios indirectos y futuros, comprendiendo también el daño moral y la pérdida de chance) de conformidad con la manda de la "reparación plena" dispuesta por el art. 1740. Por otra parte, aclara satisfactoriamente, el art. 1746 que en supuestos de incapacidad

permanente también "se debe indemnizar el daño aunque el damnificado continúe ejerciendo tarea remunerada" y "aun cuando otra persona deba prestar alimentos al damnificado." (Recalde, Héctor Pedro - Ciampa, Gustavo Adrián -Recalde, Leandro, Precisiones sobre el Código Civil y Comercial y el Derecho Laboral, La Ley, 10.11.2014). Con relación a la previsión contenida en el art. 1746 del CC y CN, esto es que se debe indemnizar el daño por la lesión física o incapacidad física o psíquica "aunque el damnificado continúe ejerciendo una tarea remunerada" se postula que ello "es lógico, pues lo que se resarce es `la disminución de las facultades´de la víctima para realizar labores productivas, independientemente que la misma continúe trabajando a pesar de la discapacidad". (BUERES, Alberto, Código Civil y Comercial de la Nación, analizado, comparado y concordado, Editorial hammurabi, Buenos Aires, 2015, pág. 179). Por ello, ninguna relevancia ostenta que la actora pueda tener una actividad autónoma, distinta de la que realizaba como dependiente del hospital, ni que, en su caso, retorne -cesada la violencia del funcionario- a prestar tareas en el nosocomio. Respecto de la incidencia de esa normativa en materia laboral, se dice que "Cuando el trabajador dañado en su integridad psicofísica por un infortunio laboral recurre a la denominada acción común por reparación plena, se enfrenta a una disparidad de criterios existentes a la hora de cuantificar los daños (...) el artículo (...) sin llegar a establecer una tarifa civil (...) establece una presunción de lucro cesante que constituye un mínimo indemnizatorio -es decir, un piso de marcha-, útil para otorgar razonabilidad mediante la instauración de un método objetivo, sin perjuicio del deber de analizar todas las particularidades del dañado -y las parcelas del daño- hasta arribar a la reparación plena (pues así lo impone, categóricamente, el art. 1740). La norma en análisis manda evaluar la indemnización mediante la determinación de un capital amortizable en el período de vida útil, de modo tal que sus rentas cubran la disminución de la aptitud para realizar actividades económicamente valorables. La cuestión no se ciñe entonces a la mera aplicación de fórmulas de matemática financiera (casos "V." o "M.") que únicamente contemplen el sueldo del trabajador en el empleo en el cual acaece el siniestro (pues la remuneración que percibe al momento en que se daña no constituye el total de la actividad con incidencia patrimonial) (...) Ello sin dejar de considerar que las fórmulas no contemplan particularmente la pérdida de chance, que también es preciso evaluar al momento de

mensurar la pérdida patrimonial (art. 1739, última parte). Es importante precisar que conforme lo impone el propio art. 1746, el daño debe indemnizarse aunque el damnificado continúe ejerciendo una tarea remunerada u otra persona debe prestarle alimentos. (...) la norma recurre a un criterio objetivo (...) sentando pautas precisas que el juzgador debe atender y otorgando razonabilidad por la vía de insertar una presunción legal de daño que debe armonizarse con el principio basal de la reparación plena para satisfacer el imperativo constitucional (art. 19, Const. Nacional). (BUERES, ob. cit., pág. 180)". Por otra parte, para evaluar el daño que provoca la incapacidad, resulta pertinente destacar que tratándose de una acción de derecho común, los baremos son meramente indicativos, ya que no reflejan el total de los daños, sino sólo la limitación funcional. Para evaluar el monto del resarcimiento por la disminución de las aptitudes físicas o psíquicas no es necesario recurrir a criterios matemáticos ni tampoco son aplicables los porcentajes fijados en la ley de accidentes de trabajo, aunque pueden ser útiles como pauta genérica de referencia, sino que deben tenerse en cuenta las secuelas, los efectos que éstas puedan tener en el ámbito de la vida laboral de la víctima y en su vida de relación (Fallos: 320:1361)". (cfr. CSJN, en autos "C., F. A. c/ B. A., P. de y otros s/ daños y perjuicios", 29.06.2004). En tal marco, al juzgarse una acción fundada en el derecho común, la judicatura no se encuentra constreñida a aplicar las pautas establecidas en el baremo sistémico, propio de la acción especial. **(ii) Consecuencias patrimoniales** En lo que respecta al daño en la salud psíquica de la Sra. L., hemos visto que el mismo le ha generado y le genera perjuicios ciertos en los distintos aspectos de su vida (personal, laboral y de relación) y que, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, como bien lo ha indicado la psicóloga interviniente, se trata de un daño consolidado que debe considerarse permanente. Teniendo en cuenta el carácter integral de la acción -de alcances más amplios que los del régimen sistémico-, tomaré como pauta de referencia el 15% de incapacidad determinado por la perito psiquiatra (según baremo Castex y Silva). Luego, siguiendo las pautas del Código Civil y Comercial de la Nación en materia de cuantificación del daño, pondero que la Sra. L se encontraba en plena juventud y edad productiva al momento en que comenzó a sufrir los efectos incapacitantes de su patología psíquica; la remuneración mensual que percibía en esa época y la ostensible evolución desu haber, lo que también denota la ostensible

depreciación del valor del sueldo; el porcentaje de incapacidad funcional que la afecta; su preparación universitaria y las pérdidas de chance en cuanto a su carrera profesional como consecuencia del trastorno que padece; la incidencia negativa en su imagen y buen nombre que le ha generado la difusión de los hechos injustamente endilgados a la trabajadora; que la dolencia la ha afectado no sólo en su faceta laboral sino también en los demás aspectos de su vida de relación (familiar y social); los gastos (terapéuticos, medicamentos, traslados, etc.) que corresponde presumir erogados a partir de las dolencias constatadas y de su tratamiento. Con base en todo ello, estimo razonable y equitativo reconocerle en concepto de indemnización por las consecuencias patrimoniales (daño material) irrogadas la suma de \$2.000.000 a la fecha de la primera manifestación invalidante, con más intereses a la tasa activa del BNA, desde entonces hasta su efectivo pago. Destaco que el cálculo según la fórmula Méndez, tomando un porcentaje de incapacidad psicofísica del 15% y la remuneración que la actora percibía a la fecha de la primera manifestación invalidante (julio 2018, \$26.160,86, fs. 25), arroja como resultado la suma de \$1.730.918,02 en concepto de capital por daño material. (Se aclara que el Estado empleador deberá hacerse cargo de la diferencia existente entre este importe, con más intereses y el que arroje la tarifa sistémica). La Sala del Trabajo del STJER ha sido enfática en sostener que la cuantía de la indemnización en los supuestos de violencia de género laboral debe guardar una razonable relación proporcional con la entidad e intensidad de la lesión producida en las afecciones legítimas de la perjudicada (STJER, Sala del Trabajo, 26.6.2019, "R. M., N. c/ L. F. S.R.L. y OTROS". Expte. xxx). Para ello ha tenido en cuenta que, a tenor de lo previsto por el art. 35 de la Ley 26485, ante un supuesto de violencia contra la mujer, corresponde la reparación integral de las consecuencias dañosas. **(iii) Consecuencias no patrimoniales** En cuanto a las consecuencias no patrimoniales (daño moral) derivadas de la violencia laboral de la que fue víctima la actora, del daño psíquico que ello le ha generado y de la afectación en su vida familiar, personal y social de la que dan cuenta las constancias de la causa, resulta indiscutible que la trabajadora atravesó y atraviesa instancias de angustia y aflicción, resarcibles por propia definición del concepto en análisis: ha visto disminuida su capacidad laboral, afectada su dignidad como profesional y como mujer. A ello se ha sumado el estado de desprotección en el que se encontró con posterioridad a la

manifestación de su dolencia. Se verifica por todo ello una evidente vulneración a sus derechos personalísimos, a sus afecciones legítimas y una clara interferencia en su proyecto de vida que debe ser objeto de resarcimiento (cfme. arts. 1740 y 1741 del Código Civil y Comercial). Debe destacarse que sin perjuicio de que en el caso se ha acreditado un daño psíquico cierto, con repercusiones en la esfera patrimonial y extrapatrimonial, en este tipo de graves actos ilícitos el daño en la esfera extrapatrimonial, debe tenerse por acreditado in re ipsa, es decir, por la sola producción de la conducta de acoso o violencia. La doctrina es pacífica en cuanto a que el daño moral no requiere prueba específica alguna: debe tenérselo por demostrado por el solo acaecimiento del acto antijurídico (SCHICK, Horacio, Régimen de Infortunios Laborales Ley 26773, David Grinberg Libros Jurídicos, mayo de 2014, pág. 786). Bajo las pautas mencionadas, estimo razonable reconocer a la actora por las consecuencias no patrimoniales generadas a partir de la violencia laboral de la que fue víctima, la suma reclamada en la demanda (\$500.000). Este rubro también devengará intereses a la tasa activa del BNA desde la primera manifestación invalidante y hasta su efectivo pago. **(iv) Irrelevancia de factores predisponentes** Sin perjuicio de que ambos peritos descartan que el cuadro incapacitante de la actora puede haberse generado por acontecimientos previos a los denunciados en autos, debe decirse que la circunstancia de que aquélla pueda haber presentado un estado de vulnerabilidad psicológica previa, no constituye un elemento apto para liberar de responsabilidad a la empleadora demandada, por dos motivos. En primer lugar, porque la predisposición que pueda haber presentado la trabajadora a padecer determinada dolencia psíquica "no desplaza ni interrumpe el nexo de causalidad entre el riesgo de la cosa y el daño, ya que se trata de un hecho perfectamente previsible para el empleador, a quien la ley le asignó una carga de conocimiento a través de exámenes médicos preocupacionales y periódicos..." (CNAT, Sala V, 24.9.07, "U. A., M. c/ I. H. S. A. SA)". En segundo lugar, porque el hecho de que la trabajadora haya sufrido malos tratos y violencia laboral en el trabajo, mal puede liberar a la parte empleadora de cumplir con la obligación de seguridad que pesa sobre la misma y con el deber constitucional de asegurar a sus trabajadores y trabajadoras condiciones dignas y equitativas de labor, preservando sus derechos personales, y excluyendo toda forma de abuso de derecho. De otro modo, se arribaría a la absurda

conclusión que porque la trabajadora haya presentado un cuadro de mayor vulnerabilidad que el resto, la empleadora estaría habilitada a ejercer, ya sea por sí o a través de sus empleados jerárquicos, un trato atentatorio contra su dignidad, sin consecuencias indemnizatorias. (v) **Intereses** En los autos "I.", la Sala del Trabajo del STJER sentó doctrina vinculante con relación al punto de partida de los intereses en materia de acciones resarcitorias de daños laborales de naturaleza integral. Al monto por el cual se hace lugar al reclamo actoral debe aplicarse una tasa de interés que también haga frente a la depreciación monetaria, y en consecuencia, dé cuenta de la pérdida de poder indemnizatorio de los montos de capital, entre el acaecimiento del siniestro y su liquidación final. Ordenar la reparación sin intereses no responde a la letra del art. 19 de la CN respecto a la indemnización justa, criterio sostenido por la CSJN en autos "A.". Los referidos intereses son los compensatorios desde que su imposición se funda en la falta de disponibilidad de la indemnización a la cual tiene derecho la persona que trabaja desde la primera manifestación invalidante. (vi) Por todo ello, el monto que corresponde a la actora en concepto de reparación integrales el que surge el siguiente detalle:

Consecuencias patrimoniales.....	\$2.000.000
Consecuencias no patrimoniales:.....	\$500.000
Total en concepto de capital: .....	\$2.500.000

Las sumas indicadas devengarán un interés igual al que cobra el BNA en sus operaciones de descuento de documentos a treinta días, desde la fecha en que cada rubro se hizo exigible y hasta su cancelación, conforme las normas legales que resultan de aplicación en cuanto a su cómputo en el marco de los procesos judiciales, verificadas que se encuentren las condiciones para su procedencia. Se aclara que en los procesos de reparación de daños y perjuicios derivados del contrato de trabajo, tanto para la fijación del daño moral o extrapatrimonial como para el resarcimiento del daño material o patrimonial sufrido por la víctima, la judicatura del Trabajo no se puede encontrar constreñida a condenar en base a las cantidades pretendidas en la demanda (art. 102, inc. d), CPL), si juzgan que éstas resultan insuficientes para reparar los perjuicios sufridos, a la luz del postulado de indemnidad que rige en el contrato de trabajo y de la reparación plena (art. 19, CN y 1740, CCC de la N). **VI-** Las costas de ambas

instancias serán a cargo de las demandadas vencidas en la medida de las cuantías que en definitiva resulten (arts. 65, primera parte del CPC y C y 141 y 38 del CPL) y en función de sus respectivas responsabilidades. **VII)** La violencia laboral impacta sobre las personas que la sufren provocando, por lo general, un grave daño psicofísico y, con independencia de ello, siempre afecta la dignidad de la víctima, provocando un daño extrapatrimonial. Al encontrar su causa en arraigados estereotipos y prejuicios de género que nos atraviesan en forma inconsciente, difícilmente puedan removerse o erradicarse aquellas conductas con sentencias que sólo establezcan reparaciones dinerarias por el daño ya causado. Existen mandatos constitucionales, convencionales y legales expresos (arts. 16, 75, incs. 22 y 23, CN, art. 5, CEDAW, art. 8, inc. c) Conv. Belem Do Para, Ley 26485, Ley 27499) que imponen al Estado argentino -a sus tres poderes adoptar todas las medidas que sean adecuadas para remover las causas que generan la violencia contra las mujeres. El incumplimiento de esa normativa puede comprometer la responsabilidad internacional del Estado argentino. La Corte IDH ha señalado que las personas tienen derecho a que los daños producidos por la violación a sus derechos humanos sean reparados adecuadamente, con base en el art. 63.1 de la CADH. Esa reparación adecuada -sostiene la Corte- no se agota en una indemnización integral resarcitoria. Debe además tender, en la medida de lo posible, a eliminar las causas y la continuación o agravación de los efectos dañosos en la persona reclamante y en otras potenciales víctimas. En función de esa vocación transformadora de la realidad, la Corte IDH condena a los Estados a implementar medidas tendientes a remover las situaciones que dieron lugar a la violación de los derechos fundamentales de las víctimas. (Corte IDH, Caso González y otras ("Campo Algodonero" vs. México), 16.11.2009.; Caso Karen Atala Ruffo e hijas Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24.2.2012).. Este tipo de mandatos con vocación transformadora de la realidad tienen además sustento en el derecho interno en el instituto del mandato preventivo. Ello es elocuente a la luz de la función preventiva de la responsabilidad civil que impera en el régimen del CC y C de la Nación, que habilita a los jueces, juezas y tribunales -incluso en forma oficiosa- a dictar mandatos de hacer o no hacer tendientes a evitar que el daño evidenciado en el marco de un proceso judicial continúe o se profundice. La nueva normativa (arts. 1710 a 1713, CC y C de la N) autoriza a la

judicatura al dictado de mandatos preventivos, al pronunciar sentencia definitiva en el marco de un proceso, cuya sustanciación permitió a quien juzga el caso conocer la probabilidad objetiva de que, de mantenerse la situación de hecho, el daño se producirá, repetirá o agravará. Se enfatiza que este tipo de decisiones resultan particularmente relevantes cuando lo que se encuentra en juego es el derecho a la seguridad, a la vida, a la salud, integridad física y psíquica. Por ello, dado que en el curso de este proceso judicial ha surgido acreditada una situación de violencia en el ámbito de trabajo -en contexto de género-, y se desprende de todo lo actuado que ni el Estado empleador ni la ART demandada han tomado medida alguna destinada a prevenir ese tipo de conductas, ni para evitar se continúe generado y teniendo en cuenta que es presumible que, de no capacitarse a las autoridades y al resto del personal en la materia de violencia laboral y violencia de género en el trabajo, este tipo de prácticas inaceptables pueda reiterarse o agravarse, ya sea con relación a la actora, como respecto de otras personas que se desempeñan en el hospital, considero se impone adoptar en forma oficiosa, las siguientes medidas: **1)-** Establecer que el Sr. D. -que infirió la violencia a la actora- y todas las personas que se desempeñan actualmente en el Hospital xxxx de la ciudad de Federal (autoridades y personal, ya sea de planta permanente o contratado), reciban capacitación en materia de violencia en el ámbito laboral y prácticas discriminatorias fundadas en razón del género y otros motivos arbitrarios, en consonancia con las previsiones de la "Ley Micaela", a la que adhirió la provincia de Entre Ríos mediante Ley 10768. (véase este Tribunal, en la causa: Cám. Apel. de Concordia, Sala Trab., 9.10.2020, "M., N. T. c/ R., A. y otros s/ Violencia y/o discriminación en el ámbito laboral"; mismo sentido: STJER, 28.12.2020, "M., F. H. c/ Municipalidad de Crespo s/ Contencioso Administrativo s/ RECURSO DE INAPLICABILIDAD DE LEY", Causa n° xxx). **2)-** A tal fin, se deberán arbitrar los medios que sean necesarios, procediendo a denunciar en el expediente, en el plazo de quince (15) días de notificada la demandada, institución/es y/o profesional/es que impartirá/n la capacitación ordenada, lugar y fecha de la misma. **3)-** El juez de primera instancia deberá evaluar si la propuesta reúne las condiciones de calidad y seriedad necesarias y, en dicho caso, procederá a autorizar o indicará los recaudos que estime faltantes. Cumplido lo anterior, deberán acreditar en el expediente el cumplimiento de lo dispuesto y la aprobación de las capacitaciones ordenadas. **4)-** En

caso de incumplimiento, total o parcial, de lo precedentemente dispuesto, se les aplicarán sanciones conminatorias que el juez de primera instancia deberá efectivizar teniendo especialmente en consideración la gravedad de las violaciones de derechos fundamentales que tales prácticas importen, así como el carácter efectivamente disuasorio que tales sanciones deban cumplir. **5)**- Corresponde intimar al I., a que en su carácter de aseguradora de riesgos del trabajo responsable por la contingencia sufrida por la Sra, M. F.L., adopte las medidas que resulten necesarias para cumplir con la obligación legal de proceder a la recalificación profesional de su empleada (art. 20, inc. d) de la L.R.T.); **6)**- En el mismo carácter, deberá hacerse cargo del otorgamiento de las prestaciones en especie que la accionante requiera mientras subsistan los síntomas incapacitantes, otorgándole todas aquellas que desde el punto de vista de la ciencia médica demande la índole de la dolencia (tratamiento psicológico, psiquiátrico), en miras a su rehabilitación y en pos de cumplir con el objetivo que persiguen los arts. 20, ap. 3 y 1, inc. b), última parte, de la LRT, y bajo apercibimiento de la imposición de sanciones conminatorias, que en su caso, deberá establecer el juzgador de grado. Se trata de un mandato dirigido a evitar que el daño en la salud psicológica de la actora pueda agravarse por la falta del tratamiento adecuado que la ART puede y debe otorgarle. **7)**- Requerir a la ART, como agente especializada en materia de prevención de riesgos laborales, adopte medidas concretas de prevención (capacitación constante de personal y autoridades) a fin de evitar que, en lo sucesivo, se reiteren conductas de violencia laboral, así como que instruya y capacite a las personas responsables de la institución acerca de cómo deben actuar ante una denuncia de violencia laboral y/o de género en el trabajo (vgr. colaborando en el asesoramiento tendiente a elaborar protocolos de actuación ante denuncias de violencia en el ámbito laboral, con perspectiva de género) a fin de evitar la revictimización de la persona denunciante, proceder a la asistencia en forma integral y oportuna de las personas que padecen cualquier tipo de violencia, promover la sanción y reeducación de quienes ejercen violencia en el trabajo, en cumplimiento de los arts. 2, 3 y 7, Ley 26485, Ley 10768, y en consonancia con las disposiciones del Conv. 190, OIT. Por todo ello, así voto.

**A LA MISMA CUESTIÓN**, el **Dr. C. H. V.** dijo: Adhiero al voto que antecede, por compartir sus fundamentos.

**A LA MISMA CUESTIÓN**, el **Dr. H. R. S.** dijo: En razón de existir coincidencia en los votos precedentes hago uso de la potestad de abstención que me otorga el art. 47 de la ley 6902 (texto s/ ley 9234 -B.O. 18.11.99-).

**A LA SEGUNDA CUESTIÓN PLANTEADA**, la **Dra. L. M. S.** dijo: En concordancia con el sentido y propuesta de mi voto, voy a proponer:

**1º) HACER LUGAR** al recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la actora, **REVOCANDO ÍNTEGRAMENTE** la sentencia de primera instancia y, en consecuencia: **A)- DECLARAR la inconstitucionalidad** del art. 6, ap. 2, a) y b) de la LRT; **B)- CONDENAR al I.** a pagar a la actora, en el plazo de diez días de notificada, las prestaciones establecidas en los arts. 14, ap. 2, a), LRT; 3 de la Ley 26773 y prestaciones por ILT del art. 7 de la LRT, por la enfermedad laboral que porta como consecuencia del cuadro de violencia laboral que sufre conforme liquidación que deberá practicarse en la instancia de origen; **C)- CONDENAR AL S. G. D. L. P. D. E. R.** a pagar a la **Sra. M. F. L. en el plazo de diez (10) días de notificada la suma de PESOS DOS MILLONES QUINIENTOS MIL (\$2.500.000)** en concepto de consecuencias patrimoniales y extrapatrimoniales derivadas del cuadro de violencia laboral objeto de denuncia, con más sus intereses, importe del que deberá deducirse la suma que resulte a cargo del I., de acuerdo a lo ordenado en el punto **B)-** (responsabilidad sistémica, arts. 14, ap. 2) a), LRT y 3 de la Ley 26773); **2º) DISPONER, en carácter de mandatos preventivos**, que cada una de las demandadas cumpla en tiempo y forma y bajo los apercibimientos allí indicados con las conductas y acciones establecidas en el ap. **VII, 1) a 7)**, según a cada una de ellas corresponda; **3º) COSTAS a las accionadas**, en la medida de las cuantías admitidas respecto de cada una de ellas (arts. 65, primera parte, CPC y C y 141, CPL y art. 38, CPL); **4º) DIFERIR** la regulación de los honorarios hasta que, determinada la base económica del juicio, se estimen los de primera instancia y vuelvan a tal efecto; **5º) ORDENAR la CARGA** en el REJUCAV del presente expediente (Acuerdo General del STJER N° 02/16).

**A LA MISMA CUESTIÓN**, el **Dr. CARLOS H. VIANCO** dijo: Adhiero al voto que antecede.

**A LA MISMA CUESTIÓN**, el **Dr. H. R. S.** dijo: En razón de existir coincidencia en los votos precedentes, me abstengo de votar. Con lo que terminó el acto y quedó acordada la siguiente sentencia.

Firmado: **L. M. S. – C. H. V. – H. R. S.**

### **SENTENCIA**

Concordia, 2 de noviembre de 2021.

### **Y VISTOS:**

Por los fundamentos del acuerdo que antecede,

### **SE RESUELVE:**

**1º) HACER LUGAR** al recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la actora, **REVOCANDO ÍNTEGRAMENTE** la sentencia de primera instancia y, en consecuencia: **A)- DECLARAR la inconstitucionalidad** del art. 6, ap. 2, a) y b) de la L.R.T; **B)- CONDENAR al I.** a pagar a la actora, en el plazo de diez días de notificada, las prestaciones establecidas en los arts. 14, ap.2, a), LRT; 3 de la Ley 26773 y prestaciones por ILT del art. 7 de la LRT, por la enfermedad laboral que porta como consecuencia del cuadro de violencia laboral que sufre, conforme liquidación que deberá practicarse en la instancia de origen; **C)- CONDENAR AL S. G. D. L. P. D. E. R.** a pagar a la **Sra. M. F. L.** en el plazo de diez (10) días de notificada la suma de **PESOS DOS MILLONES QUINIENTOS MIL (\$2.500.000)** en concepto de consecuencias patrimoniales y extrapatrimoniales derivadas del cuadro de violencia laboral objeto de denuncia, con más sus intereses, importe del que deberá deducirse la suma que resulte a cargo del I., de acuerdo a lo ordenado en el punto **B)-** (responsabilidad sistémica, arts. 14, ap. 2) a), LRT y 3 de la Ley 26773).

**2º) DISPONER, en carácter de mandatos preventivos,** que cada una de las demandadas cumpla en tiempo y forma y bajo los apercibimientos allí indicados con las conductas y acciones establecidas en el ap. VII, 1) a 7), según a cada una de ellas corresponda.

**3º) COSTAS a las accionadas,** en la medida de las cuantías admitidas respecto de cada una de ellas (arts. 65, primera parte, CPC y C y 141, CPL y art. 38, CPL).

**4º) DIFERIR** la regulación de los honorarios hasta que, determinada la base económica del juicio, se estimen los de primera instancia y vuelvan a tal efecto.

**5º) ORDENAR la CARGA** en el REJUCAV del presente expediente (Acuerdo General del STJER N° 02/16).

**REGÍSTRESE, NOTIFÍQUESE** conforme Reglamento para las Notificaciones Electrónicas, Anexo I, del Acuerdo General N° 15/18 del STJER y, oportunamente **BAJEN**.

Firmado: **L. M. S. – C. H. V. – H. R. S.** -Abstención-

**Se deja constancia que la presente sentencia se suscribe mediante firma electrónica (Resolución STJER N°28/20, del 12/04/2020, Anexo IV). C. G. - Secretaria-**

Recuperado de:

HYPERLINK

"<https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verDoc.html?idJuri=5025>"https:

/

/

o  
m

.

c  
s

j  
n

.

g  
o

v  
.

a  
r

/

J  
u

r

*Pág. 82*

s

p

r

u