



# UNIVERSIDAD SIGLO 21

**SEMINARIO FINAL**

**MODELO DE CASO**

**Una de las formas de acoso es el MOBBING**

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, Sala “III”,  
Autos: “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público”, Causa N° 15394/2015” de  
fecha 23 de abril del año (2019)

Alumno: Damián E. Cosentino Quiroga

LEGAJO: VABG41088

DNI: 29.951.063

Nicolas Cocca.

Abogacía.

**SUMARIO:** I. Introducción - II. La premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusión. VII. Bibliografía. VIII. Anexo

## I. INTRODUCCIÓN

En relación a la relevancia y en cuanto a lo trascendental de analizar el presente fallo, corresponde a una temática que aborda una problemática actual de nuestro país que es el acoso laboral o *mobbing* laboral en contra de las mujeres dentro del entorno del trabajo. En este sentido, podemos aseverar que en toda relación de trabajo se profieren una serie de deberes y derechos resididos en cabeza tanto del empleador como de la empleada, en este sentido esta estructura involucra una serie de mandatos esperados y en el mismo sentido faculta la posibilidad de exigir su debido cumplimiento frente a la normativa de nuestro Estado que protegen a tal problemática desde los preceptos constitucionales del art. 14 BIS de la Constitución Nacional, los convenios de la OIT (Organización Mundial del Trabajo), y las leyes laborales de la ley N° 20.744 (Ley de Régimen de Contrato de Trabajo) LCT y en relación a la mujer en este contexto la ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, entre otras normativas.

Por su parte, dentro de los comportamientos o actitudes que las normativas laborales desprecian encontramos al *mobbing*, violencia contra la mujer o acoso laboral. En este sentido el art. 1 del Convenio °190 de la OIT define a las palabras “violencia” y “acoso” en el ámbito laboral, diciendo que se utiliza para designar a un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas, que tienen por objeto causar -o que tengan la entidad suficiente para provocar- un daño. Este puede ser físico, psicológico, sexual o económico, y las prácticas pueden realizarse en una única situación o de forma reiterada a través del tiempo. En este sentido, el mismo instrumento jurídico prevé una ristra de obligaciones para los Estados miembros de la organización y esto implica que los Estados deberán articular sus normativas internas a los fines de prevenir y sancionar el acoso laboral sumergido en las relaciones en ocasión del trabajo.

Así las cosas, en la causa de marras encontramos una mujer sumergida en una relación hostil dentro de su trabajo y posición que inclusive es dentro de una relación laboral en el ámbito público dependiente del Estado Nacional y que ello conlleva mayor responsabilidad porque el Estado es quien debe erradicar cualquier tipo de violencia institucional y garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales para las mujeres en el trabajo. La misma tuvo una relación laboral de más de ocho (8) años con el Estado y por ser partidaria política de un partido político diferente al que sus superiores querían endilgarle a que haga parte de ellos fue motivo de tratos hostil sistemático y acoso laboral constantemente en sus funciones.

Por su parte, el problema jurídico suscitado del presente fallo corresponde indicar que se trata de una dificultad de prueba por parte de la actora para poder sostener los hechos alegados, en cuanto a la figura del acoso y *mobbing* laboral frente al proceso judicial. En este caso, los operadores judiciales tienen dudas o la insuficiencia de comprobación de afirmaciones o negaciones conducentes a la resolución del caso complejo y en este sentido el modo de valorar la información de la misma plataforma fáctica del proceso se pone de manifiesto compleja (Alchourrón y Bulygin, 2012).

En este sentido, dadas las circunstancias complejas deben aplicar las reglas de la perspectiva de género, para hacerle lugar a la actora y poder poner de manifiesto la utilización de presunciones e indicios probatorios, que llevarían a cabo la posibilidad de analizar la figura pretendida en ocasión de la violencia y acoso sufrido, conforme sucedió que el tribunal aquo desestimo la acción de daños por el acoso y esto tuvo que ser resuelto por la Cámara aplicando reglas diferenciadoras para analizar la causa.

## **II. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL.**

La Sra. S.M.V. trabajaba para el Estado Nacional desde el día 1/5/1997 en la planta no permanente de personal transitorio, la cual fue prorrogada hasta el día 30/9/2001. A su vez, fue contratada para prestar servicios en la Secretaría de Relaciones Económicas Internacionales, en el marco del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) desde el día 15/9/2005 hasta el 4/5/2011. Finalmente, desde el día 5/5/2011 hasta el día 31/12/2013, momento en el que operó el cese, fue contratada bajo

la modalidad de contrato de prestación de servicios por tiempo determinado y con carácter transitorio, de conformidad con el art. 9º de la ley 25.164.

Por su parte, la cesantía de la trabajadora fue en el marco de una relación hostil que sufría por el superior jerárquico (En adelante el Sr. C.N.), conforme a que en el área que prestaba servicios para el Estado Nacional se politizaba en el partido justicialista, y como la Sra. S. no pertenecía a esa bandera política era hostigada, y acosada laboralmente. Así las cosas, al ser cesanteada en el marco de tal relación, decidió interponer formal demanda contra el Estado Nacional.

En este contexto, el aquo hizo lugar parcialmente a la demanda laboral interpuesta por la actora, donde el magistrado consideró que la misma proporcionaba indicios suficientes que permitían determinar que el comportamiento del Estado Nacional había tenido aptitud para generar en la actora una legítima expectativa de permanencia laboral con la consecuente protección que el art. 14 bis de la Constitución Nacional otorga al trabajador contra el despido arbitrario, de conformidad con lo resuelto por la Corte Suprema en el precedente “Ramos” (CSJN, Fallos: 333:311). En esta línea, reconoció que la actora había desarrollado la prestación de servicios a lo largo de ocho (8) años continuos, y en tareas que, en esencia, concernían a la actividad permanente, normal y regular de la demandada.

El señor Juez de primera instancia, mediante sentencia resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por S. M. V. contra el Estado Nacional y, en consecuencia, lo condenó a abonar una suma en concepto de indemnización que resulta de aplicar el párrafo tercero y quinto del art. 11 de la Ley N° 25.164. A su vez, estableció que las sumas adeudadas devengarían intereses, desde que se hiciera efectiva la rescisión del vínculo que los uniera, hasta la fecha de su efectivo pago, conforme la tasa pasiva promedio mensual publicada por el Banco Central de la República Argentina. Finalmente, impuso las costas a la demandada vencida. Por otro lado, entendió que no podía prosperar la pretensión indemnizatoria por “mobbing” o acoso laboral, en tanto la misma no se encontraba acreditada.

Contra tal pronunciamiento, el Estado Nacional interpuso recurso de apelación y expresó agravios sobre que la sentencia de grado, consideró que la accionante carecía del derecho subjetivo a la estabilidad del empleado público, por lo que tampoco tenía el derecho a indemnización alguna frente a la falta de renovación de dicho contrato.

consideró que el Juez aquo ha incurrido en arbitrariedad, en tanto aplica el precedente “Ramos”, siendo que no se ajustaba al caso. En efecto, esgrimió que correspondía aplicar el caso “Sánchez” (CSJN, Fallos: 333:335), en el cual la Corte Suprema reafirmó que la tutela contra el despido arbitrario sólo puede ser alegada cuando existe una desviación de poder por parte del Estado Nacional, cuestión que no se configuraría en el caso bajo examen.

Por otro lado, la actora se agravió al considerar que el aquo decidió que la pretensión indemnizatoria de “*mobbing*” no podía prosperar. Consideró que se encontró plenamente acreditada en las actuaciones que se ha configurado una conducta repetitiva y sistemática, hostil o arbitraria, durante un lapso prolongado de tiempo. En efecto, adujo que de la prueba testimonial surgió que la actora padeció, desde que asumiera C. N. en el mes de diciembre de 2011, hostigamiento, maltrato y acoso laboral por parte de personal jerárquico, y que tal conducta fue sistemática y arbitraria. Sostuvo que aquella conducta se debió a cuestiones políticas e ideológicas, motivado en que no se alineó con la agrupación política “La Cábora”. A su vez, puso de relieve que aquello afectó su salud, conforme surge del dictamen pericial psicológico.

En tal contexto, la Cámara admitió el recurso y sentenció hacerle lugar a la pretensión de la parte actora al reconocimiento del *mobbing*, y confirmar la sentencia del aquo en lo que restaba.

### **III. ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA**

La Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, Sala “III”, en los autos: “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público”, Causa N° 15394/2015” de fecha 23 de abril del año (2019), resolvió por unanimidad: (i) confirmar la sentencia en punto al reconocimiento de la indemnización prevista en el art. 11 de la Ley N° 25.164; (ii) revocar el fallo en punto a la desestimación de la indemnización por “*mobbing*”, la que se admite en esta instancia y, en consecuencia, se reconoce la suma de pesos doscientos mil (\$200.000.-) a favor de la accionante en concepto de daño moral, con más los intereses calculados a la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina, desde el día 31/12/2013 hasta la fecha de su efectivo pago;

(iii) desestimar el recurso interpuesto por el Estado Nacional; (iv) imponer las costas de esta instancia a la vencida (art. 68, primera parte, del Código Procesal).

El Doctor Sergio Gustavo Fernández arguyó realizando un análisis al fallo “G., O. M. c/ EN M° Justicia-PFA s/ Personal Militar y Civil de las FF. AA y de Seguridad”, Causa N° 11.486/2008, del 3/2/2011” de aplicar una indemnización en los términos que prevé la Ley N° 25.164 sería análogo al caso de marras, tanto que en autos pudo demostrarse que la contratación de la actora mediante la suscripción de sucesivos contratos durante un período de tiempo prolongado, asignación de tareas que no tienen carácter excepcional o transitorio y realización de aportes jubilatorios y cómputo de antigüedad.

Que en tales condiciones, son aplicables –a este caso– las consideraciones vertidas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente fallo, individualizado en el sentido de que la parte demandada recurrió a la figura contractual con una evidente desviación de poder que tuvo como objetivo encubrir una designación permanente bajo la apariencia de un contrato por tiempo determinado y que el comportamiento del Estado Nacional tuvo aptitud para generar en el actor una legítima expectativa de permanencia laboral que merece la protección que el art. 14 bis de la Constitución Nacional otorga al trabajador contra el “despido arbitrario”. Por consiguiente, correspondía admitir la pretensión indemnizatoria formulada en la demanda. Por lo tanto, correspondía desestimar en tal caso el agravio de la parte demandada, y correspondía tal indemnización para la actora.

En relación al *mobbing* alegado por la actora, debía analizarse la prueba testimonial aportada a la causa, donde surgía de los diferentes testigos en el proceso que hubo tratos humillantes, maltratos, persecuciones por el rol político, desplazamientos innecesarios, ambiente hostil de trabajo, aislamiento, menoscabo profesional, destrato, entre otros.

Por otro lado, cabe precisar que también compareció como testigo J. A. R., médico psiquiatra, quien refirió que aproximadamente en el mes de agosto de 2012 le derivaron a la actora para iniciar un tratamiento contra un “síndrome depresivo reactivo a partir de un stress post traumático agudo detonado por stress laboral. Por su parte, en el informe pericial psicológico se expresó que los sucesos objeto de autos “han tenido para la subjetividad de la Sra. V., la suficiente intensidad como para evidenciar un estado de

perturbación emocional por acarrear modificaciones en diversas áreas de despliegue vital: corporal, emocional, laboral y social”, por lo que consideró que la actora presenta un “desarrollo reactivo”, correspondiéndole un 25% de incapacidad psíquica.

Que no puede perderse de vista que, a la luz de las pruebas aportadas, se advirtió que en el caso de autos el contexto fáctico en el cual se produjo el cese de la contratación de la actora guarda similitud con el de un supuesto de acoso laboral. Ello así, toda vez que en el presente caso el cuadro descrito da cuenta de comportamientos de los superiores lesivos de su integridad, que no pueden calificarse como episodios esporádicos, sino como maltratos reiterados y sistemáticos de los cuales se infiere una intencionalidad degradante para la accionante. También se han propuesto como rasgos característicos del “*mobbing*” la repetición de las conductas abusivas y la relación de asimetría o desigual dada entre las dos partes.

En función de lo expuesto, correspondía revocar en este aspecto la sentencia de grado. En este sentido, cabe señalar que para considerar que no se encontraba acreditado el “*mobbing*”, el Juez de grado tuvo en cuenta que no se habían formulado denuncias ante la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires y en la Asociación de Trabajadores del Estado. Sin embargo, se advirtió que la inexistencia de una denuncia por acoso no puede bastar para desestimar una situación como la aquí descrita. En tal sentido la Cámara determinó la existencia del *mobbing* laboral y que correspondía establecer la cuantía pretendida por la actora en tal rubro.

A su turno, los Dres. Jorge Esteban Argento y Carlos Manuel Grecco adhirieron al voto del vocal preopinante.

#### **IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.**

El acoso laboral es un fenómeno que se presenta dentro de la relación laboral afectando tanto a empleados del sector público como privado, recae mayor relevancia cuando se trata de un dependiente del sector público, debido que es éste quien debe erradicar la violencia laboral institucional, más aún ese ámbito. Implica todas las conductas abusivas que atentan contra la dignidad y/o la integridad psíquica o física de una persona por ser repetidas y sistemáticas, que degradan al mismo tiempo, el ambiente

de trabajo. Cuando la víctima toma conciencia de que es agredida intencionalmente, aparece la fase del acoso moral propiamente dicho. La concibe como una forma de violencia dosificada, muchas veces velada, que resulta destructiva, y desestabiliza a las personas que lo sufren. Varía según los medios socioculturales siendo que, según la sociedad hay comportamientos que se permiten, aceptan o rechazan (Hirigoyen, 2006; Hirigoyen 2008, citada en Cebey & Trotta, 2010, pág. 265).

La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Convenio 190°, OIT).

El desarrollo del *mobbing* se da en distintos planos signados siempre por una relación desequilibrada de poderes. El *mobbing* puede ser vertical ascendente, descendente y horizontal, es así como podrá ser ejercido: “por el jefe sobre uno o más subordinados (en cuyo caso hablamos de *bossing*); por unos subordinados sobre el jefe o sobre otros jerárquicamente inferiores (*mobbing* vertical); o por unos empleados sobre otros a su mismo nivel (*mobbing* horizontal). Para que pueda desarrollarse el *mobbing* deben existir dos sujetos: el acosador y el sujeto pasivo que es el trabajador sobre el que se realiza el acoso. En algunos casos se considera la existencia de un tercer sujeto que es quien se encuentra dentro del mismo ámbito laboral y aun teniendo conocimiento del hostigamiento no interviene (Hirigoyen, 1999).

Juzgar con perspectiva de género es uno de los avances que ha realizado el Derecho para satisfacer necesidades y demandas de determinados grupos sociales. Proceso que ha requerido de grandes y paulatinos cambios en todos los aspectos posibles, como lo señala (Valle, 2017).

La ley 26.485 reconoce la existencia de distintos tipos de violencia y dentro de la tipología de violencia de género coloca a la modalidad de violencia laboral que la define como: “Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o



privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

En el fallo de la CSJN “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio” realizaron hincapié en la dificultad frente a la que se encuentran los trabajadores víctimas de violencia en el trabajo para probar en juicio situaciones de maltrato. Asimismo, en el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I de Capital Federal, “Erba, Gabriela Lorena c/ Vestiditos s.a. s/” sentencio el Tribunal que entendió respecto al abordaje de la materia probatoria, que en tal sentido debe aplicarse las reglas de la carga dinámica de la prueba o la prueba compartida, según lo prescribe la Ley 26.485 y las disposiciones de la OIT.

Finalmente, analizando todo lo vertido en este apartado podemos concluir que la doctrina aportada y comparada concluye con afirmar que encuadra con los fundamentos y justificación del fallo en cuestión.

## **V. POSTURA DEL AUTOR**

El *mobbing* encuentra su raíz en la relación que surge entre las personas dentro del ámbito laboral, pero no frente a cualquier relación, sino frente a una en donde predomine la desigualdad de poder. Esa desigualdad estructural se pone en evidencia cuando una persona hostiga a otra con la finalidad de desestabilizarla física y psicológicamente para que termine por abandonar su fuente laboral.

En primera instancia, respecto a la invalencia y con la ausencia de aplicación de perspectiva de género, apartándose para poder descubrir la existencia del *mobbing* y acoso laboral que alegaba la actora contraria al principio de la sana crítica racional, todo ello genera hoy un grave daño a la estructura judicial, ya que pasa por encima leyes y tratados con jerarquía constitucional que nuestro estado ha ratificado o ha incluido en nuestro ordenamiento jurídico, especialmente en materia de género. Las sentencias son una herramienta emancipadora para las mujeres como sector social oprimido por una sociedad

patriarcal. La desestimación de la perspectiva de género ejerce una violencia simbólica ya que reproduce los estereotipos de género.

El fallo marca un importante cambio en cuanto a la manera en que se debe juzgar y esto radica en la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género a los fines de evitar todas las situaciones en donde los derechos no sean tenidos en cuenta de manera igualitaria.

Asimismo, la Cámara subsanó a dichos problemas jurídicos de prueba y resolvió modificar la sentencia del tribunal a quo respetando y aplicando la perspectiva de género a la causa a marras, sienta jurisprudencia a nuestro estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.

## **VI. CONCLUSIÓN**

En los presentes autos se ha tratado como un caso de género, ocurrido en el marco de una relación del mundo laboral con la temática que abordan las distintas doctrinas respecto a la relación del mobbing donde vemos reflejado que en la mayoría de los casos el “Mobber” o victimario es quien detenta una relación de superioridad por su posición de jerarquía en la posición donde éste trabaja y éste realiza los ataques sobre la víctima que detenta una posición inferior en la jerarquía laboral. En tal sentido la Cámara resolvió por unanimidad hacer lugar a la demanda de la víctima del mobbing.

El mobbing o acoso laboral como problemática relacionada al mundo del trabajo daña a sus víctimas en sus derechos y deja secuelas que no pueden ser resarcidas de manera coherente, como son las enfermedades físicas y psicológicas. Es decir, la cuantía económica en el resarcimiento no es suficiente en ninguno de los casos, porque las secuelas suelen quedar para siempre en la mujer que padeció tal indigno maltrato.

Por todo ello, es importante que el Estado a través de sus jueces implementen la perspectiva de género para tratar estas contiendas judiciales con estas problemáticas y con esto equiparar a la mujer en igualdad de derechos y equidad en el proceso.

Para finalizar, reflexiono que en un contexto en el que, más allá de los derechos conquistados por las mujeres, todo ello sigue siendo un gran desafío para éstas, ya que su aplicación depende de quienes imparten justicia, es decir, no está protocolizado. Siendo

todo ello importante para nuestra sociedad de erradicar la violencia de género en el ámbito del trabajo, tal cual lo expone y prescribe la ley 26.485 de carácter nacional.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

### VII.I DOCTRINA

- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires: ed. Astrea.
- Hirigoyen, M. (1999) El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Buenos Aires: Paidós
- Hirigoyen, M-F (2006). El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Buenos Aires: Paidós
- Hirigoyen, M-F (2006). El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso. Buenos Aires: Paidós.
- Hernández, M. O. (2015). Carga dinámica de la prueba. El paradigma de la carga probatoria en el proceso. XXVIII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO PROCESAL. Conferencia llevada a cabo en la Asociación Argentina de Derecho Procesal, La Plata.
- Valle F., M. (2017). Aproximación a la temática de género en la jurisprudencia interamericana. Revista Argentina de Teoría Jurídica. Volumen (17), pp. 1-20.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso Núm. 190. 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)

### VII.II LEGISLACIÓN

- Ley N° 24.430. Constitución Nacional (1994). Sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley N° 26.485. Ley de protección integral de las mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. (2009). Sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperada de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

- Convenio N° 190, OIT (2019). Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf)

### **VII.III JURISPRUDENCIA**

- Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, Autos: “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público”, Causa N° 15394/2015” (2019). Recuperado de: <https://www.cij.gov.ar/nota-34198-Hacen-lugar-a-una-acci-n-por--mobbing--iniciada-por-una-agente-contratada-en-la-Administraci-n-P-blica-Nacional.html>

## **VIII. ANEXO**

Poder Judicial de la Nación 15394/2015; “V., S. M. c/ EN-M RREE Y C s/ EMPLEO PUBLICO” En la ciudad de Buenos Aires, a los 23 días del mes de abril del año dos mil diecinueve, reunidos en acuerdo los señores Jueces de la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, para resolver el recurso interpuesto contra la sentencia de primera instancia dictada en los autos “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público”, Causa N° 15394/2015, planteado al efecto como tema a decidir si se ajusta a derecho la sentencia apelada, el señor Juez de Cámara, Doctor Sergio Gustavo Fernández dice: I. Que el señor Juez de primera instancia, mediante sentencia obrante a fs. 772/780 resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por S. M. V. contra el Estado Nacional y, en consecuencia, lo condenó a abonar una suma en concepto de indemnización que resulta de aplicar el párrafo tercero y quinto del art. 11 de la Ley N° 25.164. A su vez, estableció que las sumas adeudadas devengarían intereses, desde que se hiciera efectiva la rescisión del vínculo que los uniera, hasta la fecha de su efectivo pago, conforme la tasa pasiva promedio mensual publicada por el Banco Central de la República Argentina. Finalmente, impuso las costas a la demandada vencida. Para decidir de ese modo, el Juez a quo realizó una reseña de los hechos acreditados en la causa. Puso de relieve que la actora, en un primer momento, había sido contratada mediante Resolución MEyOSP N° 677/97 a partir del día 1/5/1997 en la planta no permanente de personal

transitorio, la cual fue prorrogada hasta el día 30/9/2001. A su vez, precisó que la accionante fue contratada para prestar servicios en la Secretaría de Relaciones Económicas Internacionales, en el marco del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) desde el día 15/9/2005 hasta el 4/5/2011. Finalmente, puntualiza que desde el día 5/5/2011 hasta el día 31/12/2013, momento en el que operó el cese, fue contratada bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios por tiempo determinado y con carácter transitorio, de conformidad con el art. 9º de la ley 25.164. JSY Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 En este contexto, el magistrado consideró que la misma proporcionaba indicios suficientes que permitían determinar que el comportamiento del Estado Nacional había tenido aptitud para generar en la actora una legítima expectativa de permanencia laboral con la consecuente protección que el art. 14 bis de la Constitución Nacional otorga al trabajador contra el despido arbitrario, de conformidad con lo resuelto por la Corte Suprema en el precedente “Ramos” (CSJN, Fallos: 333:311). En esta línea, reconoció que la actora había desarrollado la prestación de servicios a lo largo de ocho (8) años continuos, y en tareas que, en esencia, concernían a la actividad permanente, normal y regular de la demandada. En lo que respecta a la indemnización a ser otorgada, consideró que la aplicación de la reparación prevista en el párrafo quinto del art. 11 de la Ley N° 25.164 resultaba una medida equitativa para reparar los perjuicios ocasionados en esta clase de supuestos. A su vez, toda vez que la ruptura del vínculo contractual que existía entre las partes reunía las características de intempestiva e incausada, decidió que a la suma indicada precedentemente habría que adicionarle una suma equivalente a la que se seguiría del período previsto en el párrafo tercero del art. 11 citado. Por otro lado, entendió que no podía prosperar la pretensión indemnizatoria por “mobbing” o acoso laboral, en tanto la misma no se encontraba acreditada. II. Que, contra tal pronunciamiento, el Estado Nacional interpuso recurso de apelación a fs. 781 y expresó agravios a fs. 800/806, los cuales fueron contestados por la actora a fs. 818/820. En primer lugar, se agravia de la sentencia de grado por cuanto considera que la accionante carecía del derecho subjetivo a la estabilidad del empleado público, por lo que tampoco tenía el derecho a indemnización alguna frente a la falta de renovación de dicho contrato. En esta línea, aduce que la actora conocía

el régimen al cual se había sometido al celebrar la contratación en razón de la cual prestaba servicios para el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Asimismo, expresa que de las Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 Poder Judicial de la Nación 15394/2015; “V., S. M. c/ EN-M RREE Y C s/EMPLEO PUBLICO” cláusulas contractuales surge que carecía de estabilidad y que la contratación podía ser cancelada en cualquier momento mediante decisión fundada. En segundo lugar, considera que el Juez a quo ha incurrido en arbitrariedad, en tanto aplica el precedente “Ramos”, siendo que no se ajustaba al caso. En efecto, esgrime que correspondía aplicar el caso “Sánchez” (CSJN, Fallos: 333:335), en el cual la Corte Suprema reafirmó que la tutela contra el despido arbitrario sólo puede ser alegada cuando existe una desviación de poder por parte del Estado Nacional, cuestión que no se configuraría en el caso bajo examen. Finalmente se agravia que se hayan impuesto la totalidad de las costas a su parte, pues la sentencia admitió la pretensión de la actora parcialmente. Por lo tanto, entiende que los gastos deberían haber sido soportados en el orden causado. III. Que, por su parte, la actora interpuso recurso de apelación a fs. 783 y expresó agravios a fs. 807/809, los cuales fueron contestados por el Estado Nacional a fs. 812/816. Se agravia que el Juez de grado decidiera que la pretensión indemnizatoria de “mobbing” no podía prosperar. Considera que se encuentra plenamente acreditado en las actuaciones que se ha configurado una conducta repetitiva y sistemática, hostil o arbitraria, durante un lapso prolongado de tiempo. En efecto, aduce que de la prueba testimonial surge que la actora padeció, desde que asumiera C. N. en el mes de diciembre de 2011, hostigamiento, maltrato y acoso laboral por parte de personal jerárquico, y que tal conducta fue sistemática y arbitraria. Sostiene que aquella conducta se debió a cuestiones políticas e ideológicas, motivado en que no se alineó con la agrupación política “La Cámpora”. A su vez, pone de relieve que aquello afectó su salud, conforme surge del dictamen pericial psicológico. Por otro lado, se agravia que en la sentencia de grado se haya aplicado la tasa pasiva promedio. Considera que tal decisión afecta Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330

seriamente su patrimonio, toda vez que la tasa cuestionada no alcanza a compensar la pérdida del poder adquisitivo y de la reparación del daño teniendo en cuenta el incremento de precios desde la fecha del distracto a la fecha de pago de las sumas adeudadas, lo cual, sin duda, importa un claro perjuicio para la accionante y un claro beneficio para la demanda. Por tal motivo, solicita se modifique en este punto la sentencia y se aplique la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina. IV. Que, preliminarmente, es necesario advertir que el Tribunal no se encuentra obligado a seguir al apelante en todas y cada una de las cuestiones y argumentaciones que propone a consideración de la Alzada, sino tan sólo aquéllas que son conducentes para decidir el caso y bastan para dar sustento a un pronunciamiento válido (cfr., CSJN, Fallos: 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; 278:271; 291:390; 297:140; 301:970; esta Sala, in rebus: “ACIJ c/ EN- ley 24240- M° Planificación s/ proceso de conocimiento”, del 29/5/2008; “Multicanal S.A. y otro c/ EN- SCI DLC (Actas 2600/09 y otras) s/ amparo ley 16.986”, del 21/5/2009; “Ciudadanos Libres Calidad Institucional Asoc Civil c/ EN- Dto 67/10 s/ medida cautelar (autónoma)”, del 21/10/2010; “CPACF- Inc Med (2-III-11) c/ BCRA- Comunicación “A” 5147 y otro s/ proceso de conocimiento”, del 18/4/2011; “N. M. A. A. c/ EN- DNM Disp 1207/11 –Legajo 13975- (S02:9068/11) s/ medida cautelar (autónoma)”, del 25/8/2011, “R. R. O. c/ DGI s/ Recurso directo de organismo externo”, del 7/8/2014, “L., A. E. c/ DGI s/Recurso directo de organismo externo”, del 7/5/2015; “A. M. A. J. c/ EN –M Interior OP y V-DNM s/ recurso directo DNM”, del 27/4/2018, entre otros). V. Que, en esta inteligencia, e ingresando a considerar los agravio de la demandada, cabe recordar que aunque las decisiones de la Corte Suprema sólo sean vinculantes para las partes y los órganos jurisdiccionales intervinientes en las causas en que son dictadas (CSJN, Fallos 245:429; 252:186; 255:119; 316:180, entre otros), también debe Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 Poder Judicial de la Nación 15394/2015; “V., S. M. c/ EN-M RREE Y C s/EMPLEO PUBLICO” tenerse presente que los restantes tribunales deben un acatamiento moral a su doctrina (Fallos 311:2004,entre otros), habida cuenta de que la Corte Suprema resulta ser el máximo intérprete de la aplicación del derecho en el ámbito nacional, lo cual torna aconsejable seguir sus lineamientos, para mantener la unidad de la interpretación de la ley (esta

Sala, in re: “C., A. A. c/ UBA (Facultad Ciencias Exactas) s/ empleo público”, Causa N° 24.801/2009, del 20/5/2014). En la misma línea, la Corte Suprema ha señalado más recientemente que no obstante que sus decisiones se circunscriben a los procesos concretos que son sometidos a su conocimiento, la autoridad institucional de sus precedentes, fundada en la condición del Tribunal de intérprete supremo de la Constitución Nacional y de las leyes dictadas en su consecuencia, da lugar a que en oportunidad de fallar casos sustancialmente análogos sus conclusiones sean debidamente consideradas y consecuentemente seguidas tanto por la misma Corte como por los tribunales inferiores; y cuando de las modalidades del supuesto a fallarse no resulta de manera clara el error y la inconveniencia de las decisiones ya recaídas sobre la cuestión legal objeto del pleito, la solución del mismo debe buscarse en la doctrina de los referidos precedentes (CSJN, Fallos: 339:1077 y sus citas; 341:570). Sobre la base de dicho criterio, teniendo en consideración las circunstancias de hecho de ésta causa, la aplicación la solución del precedente “R., J. L. c/ Estado Nacional (Min. de Defensa -A.R.A.)” (CSJN, Fallos: 333:311) por el a quo es correcta, si se tiene en cuenta que las circunstancias fácticas guardan sustancial analogía con la presente, con excepción a la limitación temporal establecida en el decreto aplicable a ese caso en cuanto a la posibilidad de renovar los contratos. En efecto, como esta Sala ha tenido oportunidad de destacar (cfr. “G., O. M. c/ EN M° Justicia-PFA s/ Personal Militar y Civil de las FF.AA y de Seguridad”, Causa N° 11.486/2008, del 3/2/2011), en aquella causa el Máximo Tribunal ponderó que la demandada había Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 contratado al actor en el marco del Decreto N° 4381/73 por el lapso de veintiún (21) años, en abierta violación al plazo máximo previsto por la norma; que del legajo personal del actor resultaba que sus tareas carecían de la transitoriedad que suponía el mencionado régimen de excepción, que era calificado y evaluado en forma anual, que se le reconocía la antigüedad en el empleo y que se beneficiaba con los servicios sociales de su empleador. Indicó que dichas circunstancias fácticas y la violación de las normas que limitan la posibilidad de renovación del contrato a un máximo de cinco años, permitían concluir que la parte demandada había utilizado figuras jurídicas autorizadas legalmente para casos excepcionales, con una evidente desviación de poder que tuvo como objetivo encubrir



una designación permanente bajo la apariencia de un contrato por tiempo determinado. En tal orden de ideas, sostuvo que el comportamiento del Estado Nacional había tenido aptitud para generar en el actor una legítima expectativa de permanencia laboral que merece la protección que el art. 14 bis de la Constitución Nacional otorga al trabajador contra el “despido arbitrario”; y concluyó que la parte demandada había incurrido en una conducta ilegítima, que generaba su responsabilidad frente al actor y que justificaba la procedencia del reclamo indemnizatorio. Sin embargo, la Corte Suprema advirtió que la solución propuesta no significaba que el mero transcurso del tiempo hubiese modificado la situación irregular del actor. Señaló que éste tenía derecho a la reparación de los perjuicios derivados del obrar ilícito de la parte demandada, pero que no podría solicitar su reincorporación al empleo, ni a la aplicación de un régimen laboral específico para el cálculo de la indemnización que le corresponde. Asimismo, observó que no podía sostenerse que el actor tuviese derecho a la reincorporación en el cargo, ya que esa conclusión vulneraría el régimen legal de la función pública y el principio constitucional que prevé que corresponde al Congreso autorizar anualmente el presupuesto general de gastos de la Administración Nacional, Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 Poder Judicial de la Nación 15394/2015; “V., S. M. c/ EN-M RREE Y C s/EMPLEO PUBLICO” y que toda erogación que se aparte de estos límites resulta ilegítima (art. 75, inciso 8° de la Constitución Nacional y art. 29 de la Ley N° 24.156) Finalmente, en cuanto al importe de la reparación reconocida al actor, la Corte Suprema de Justicia de la Nación puso de resalto que por el modo en el que se había desenvuelto la relación a lo largo de los años, el tipo de tareas que desempeñaba el actor y las figuras contractuales utilizadas, las partes no habían tenido la intención de someter el vínculo a un régimen de derecho privado; y que por ello y, asimismo, considerando que se trataba de la reparación por la conducta ilegítima de un organismo estatal, la solución debía buscarse en el ámbito del derecho público y administrativo. A fin de establecer el importe, y a falta de previsiones legislativas específicas, indicó que debía acudir a una solución que, por analogía, reparase debidamente los perjuicios sufridos por el actor en ese caso; y consideró que la aplicación de la indemnización prevista por el art. 11 de la Ley N°

25.164 resultaba una medida equitativa para reparar los perjuicios demostrados. VI. Que, así las cosas, se advierte que las circunstancias de la presente causa son sustancialmente análogas a las del precedente citado: (i) contratación de la actora mediante la suscripción de sucesivos contratos durante un período de tiempo prolongado (cfr. fs. 158, 247; 336 y ss.; y 396; fs. 196 de las actuaciones administrativas); (ii) asignación de tareas que no tienen carácter excepcional o transitorio (fs. 143/157; 230/231; y declaraciones testimoniales de fs. 657/658, 670/672, 696/698, 733/734 y 740/741); (iii) realización de aportes jubilatorios y cómputo de antigüedad (cfr. fs. 11/30; 336 y ss.; y 396). Si bien en estos actuados no se verifica la existencia de una norma –aplicable al supuesto de autos– que establezca un límite temporal a la posibilidad de renovación de los contratos –tal como sí acontecía en el caso resuelto por el Alto Tribunal–, lo cierto es que dicha limitación normativa no fue el único fundamento de la decisión adoptada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación sino que, además de aquélla, Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 se tuvo especialmente en cuenta los extremos de hecho allí verificados, que –cabe reiterar– son análogos a los de estos autos. En tales condiciones, son aplicables –a este caso– las consideraciones vertidas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente individualizado en el sentido de que la parte demandada recurrió a la figura contractual con una evidente desviación de poder que tuvo como objetivo encubrir una designación permanente bajo la apariencia de un contrato por tiempo determinado y que el comportamiento del Estado Nacional tuvo aptitud para generar en el actor una legítima expectativa de permanencia laboral que merece la protección que el art. 14 bis de la Constitución Nacional otorga al trabajador contra el “despido arbitrario”. Por consiguiente, corresponde admitir la pretensión indemnizatoria formulada en la demanda. Por lo tanto, corresponde desestimar los agravios de la demandada respecto de la improcedencia de la indemnización a favor de la actora. También, corresponde rechazar los agravios deducidos por el Estado Nacional con relación a que resultaría aplicable el precedente “Sánchez” (CSJN, Fallos: 333:335), más aún cuando en aquella causa se resolvió rechazar la pretensión del actor, por mayoría, teniendo particularmente en cuenta “las normas específicas que regulan el funcionamiento de

la Auditoría General de la Nación”, organismo demandado en aquél caso (ver especialmente el considerando 5°). VII. Que, por otro lado, corresponde expedirse respecto de los agravios de la parte actora. Así las cosas, en lo relativo a la tasa de interés aplicable, entiendo que la queja a su respecto no puede ser admitida, toda vez que el recurrente no se hace cargo del fundamento por el cual el juez aplicó la tasa de interés pasiva que publica el BCRA a las sumas adeudadas, esto es, el precedente de la Corte Suprema “Yacimientos Petrolíferos Fiscales c/ Provincia de Corrientes y otro” (CSJN, Fallos 315:158) en que se sustenta el mismo. Por demás, cabe señalar la tasa dispuesta en la sentencia de grado Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 Poder Judicial de la Nación 15394/2015; “V., S. M. c/ EN-M RREE Y C s/EMPLEO PUBLICO” es la misma que la determinada por esa esta Sala en un precedente análogo (cfr. “C.”, ya citado). VIII. Que, a su vez, corresponde expedirse respecto del rechazo por parte del magistrado de grado a la pretensión indemnizatoria por la existencia de “mobbing” A fin de expresarme sobre la cuestión, habrá de analizarse, entre otras cuestiones, la prueba testimonial. Al respecto, ha de señalarse que las declaraciones testimoniales deben ser apreciadas dentro del contexto probatorio del expediente. La valoración de la prueba no se limita a un análisis aislado de los distintos elementos de juicio obrantes en la causa sino que los integra y armoniza debidamente en su conjunto, circunstancia que lleva a meritar la eficacia que, según las reglas de la sana crítica, corresponde a los distintos elementos probatorios (cfr. esta Cámara, Sala II, in rebus: “M., A.”, Causa N° 10.088/2009, del 1/12/2009; “C. M. S. c/ UBAConsejo Superior Resol. 1056/10 (Expte. 1239604/04)”, Causa N° 45.004/10, del 17/5/2012). Este examen contextual o global, que implica que los diversos medios aportados deben apreciarse en un todo, es lo que justifica que su resultado pueda ser adverso a quien la aportó, ya que no existe un derecho sobre su valor de convicción; una vez que han sido aportadas legalmente, su resultado depende sólo de la fuerza de convicción que en ellas se encuentre (DEVIS ECHANDÍA, Hernando, Teoría general de la Prueba Judicial, Zavalía, Buenos Aires, 1976, t. I, pág. 305). En otras palabras, el magistrado debe apreciar la prueba de conformidad con las reglas de la sana crítica (art. 386 CPCCN) con un criterio lógico jurídico, valorando sólo aquella que considere conducente e inequívoca para arribar a la decisión

definitiva, máxime si existe una notoria contradicción de los hechos esgrimidos por las partes (esta Cámara, Sala II, in re: “M., A. c/ E.N. s/ Retiro Policial”, Causa N° 11.892/92, del 14/9/1993). En lo que respecta, particularmente, a la prueba testimonial, tiene dicho el Máximo Tribunal que corresponde al juzgador, Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 de acuerdo con las reglas de la sana crítica, valorar los dichos de los testigos frente a las demás pruebas rendidas en la causa, a fin de emitir un juicio imparcial y justo (CSJN, Fallos 281:182). Esta sana crítica, se sintetiza en el examen lógico de los distintos medios (en el caso, los diferentes testigos aportados), la naturaleza de la causa y las máximas de experiencia, es decir, el conocimiento de la vida y de los hombres que posee el juez, simples directivas, indicaciones o consejos rígidos al sentenciador y respecto de los cuales éste es soberano en su interpretación y aplicación (cfr. FENOCHIETTO - ARAZI, Código Procesal Civil y Comercial, Comentado y Concordado con el Código Procesal Civil y Com. de la Prov. de Bs. As., Astrea, Buenos Aires, t. II, pág. 356; esta Cámara, Sala II, in re: “Cancinos Miriam Sofia”, cit.; y Sala V, in re: “Martínez Eliseo”, del 16/3/2001). De todo lo cual se extrae, que los jueces deben examinar los testimonios según las reglas de la sana crítica, lo cual implica que, en el supuesto de mediar contradicción entre las declaraciones prestadas por los testigos propuestos por cada una de las partes, o entre los testimonios y otras pruebas –como sucede en este caso– el juez debe otorgar prevalencia a aquella que a su juicio revista mayor credibilidad, siempre, desde luego, que no se oponga a ello alguna norma que declare la inadmisibilidad del medio o medios de prueba de que se trate (cfr. PALACIO, Lino Enrique, Derecho Procesal Civil, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1994, t. IV). Todo ello adquiere relevancia práctica en este caso, ya que la prueba testimonial debe valorarse con singular prudencia en supuestos que involucren acosos laborales (cfr. esta Sala, in re: “C.”, ya citado; CNAT, Sala VII, in re: “G.N.S. c/ Fundación de Lucha contra las Enfermedades Neurológicas de la Infancia (FLENI)”, del 27/6/2011). Sentado ello, cabe señalar que de la prueba testimonial surge que el trato con C. N. “no venía muy bien”, que a la actora la “desplazaron del área” y que “el trato era de malos modos” (declaración testimonial de Y. D. M. a fs. 657/658, preguntas 5, 9 y 12). Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ

DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 Poder Judicial de la Nación 15394/2015; “V., S. M. c/ EN-M RREE Y C s/EMPLEO PUBLICO” En el mismo sentido, otro testigo manifestó que desde la llegada de la mencionada diplomática “el ambiente de trabajo se transforma en un ambiente hostil, de persecuciones inaceptables, de desplazamientos interáreas innecesarios (...). Los desplazamientos por persecución y maltratos fueron permanentes”. Asimismo, se expresó que la persecución era “sistemática”, no solo por parte de N., sino también por parte de C. B., quien con la accionante tenía un trato “absolutamente inhumano” con respecto a la actora (declaración testimonial de E. C. A. a fs. 670/672, preguntas 2, 10 y 14). También se manifestó que el trato para con la actora fue de “aislamiento, de destrato, menoscabo profesional, hasta en las tareas cotidianas se notaba la intención de marginarla (...), el no darle los medios para trabajar, incluso hostigamiento para demostrar la alineación política (...), se la separó del lugar físico y del cargo, se la fue hostigando con la intención de que renuncie o que no tenga acceso a los medios de trabajo”. Asimismo, con respecto a C. B., se precisó que “su trato con la actora era sistemático y metódico de hostigamiento era el ideólogo del maltrato”. Se puntualizó también que “el hostigamiento fue parte de una estrategia deliberada y arbitraria, sistemática y constante” (declaración testimonial de M. A. C., a fs. 696/697vta., preguntas 8 y 13). Por su parte el Embajador M. G. M. expresó que “durante el año 2013/2014 comenzaron una serie de persecuciones políticas contra funcionarios diplomáticos y personal administrativo, principalmente contratados. Las renovaciones de los contratos dependían de la simpatía, filiación política y favores personales exigidos por los funcionarios”, y señaló que según había escuchado el trato que le dispensaba N. a la actora era “muy malo, de maltrato permanente” (cfr. fs. 733/734, pregunta 15). El embajador M. R. V. G. declaró que la relación de N. con la accionante era “absolutamente distante y en algunos casos despectivo”, y que el trato de C. B. era “distante y seco, casi devaluatorio” (cfr. fs. 740/741, preguntas 10 y 14). A su vez, Finalmente, Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 cabe resaltar que dos testigos son coincidentes en que el trato dispensado a la actora se debió, entre

otras cuestiones, a que apoyó una lista de candidatos para elecciones internas distinta a la que impulsaban los funcionarios de ese entonces (declaración testimonial de E. C. A. a fs. 670/672, pregunta 16; y de M. A. C. a fs. 696/697vta., pregunta 17). Por otro lado, cabe precisar que también compareció como testigo J. A. R., médico psiquiatra, quien refirió que aproximadamente en el mes de agosto de 2012 le derivaron a la actora para iniciar un tratamiento contra un “síndrome depresivo reactivo a partir de un stress post traumático agudo detonado por stress laboral” (cfr. fs. 668). Por su parte, en el informe pericial psicológico se expresa que los sucesos objeto de autos “han tenido para la subjetividad de la Sra. V., la suficiente intensidad como para evidenciar un estado de perturbación emocional por acarrear modificaciones en diversas áreas de despliegue vital: corporal, emocional, laboral y social”, por lo que consideró que la actora presenta un “desarrollo reactivo”, correspondiéndole un 25% de incapacidad psíquica (cfr. fs. 710/713).

IX. Que no puede perderse de vista que a la luz de las pruebas aportadas, se advierte que en el caso de autos el contexto fáctico en el cual se produjo el cese de la contratación de la actora guarda similitud con el de un supuesto de acoso laboral. Sobre el particular, cabe traer a colación los fundamentos que expuse en mi voto –al que adhirieron mis distinguidos colegas de Sala– en el precedente “C.,M.L. –Reservada– c/ Defensor del Pueblo de la Nación s/ Empleo Público”, Causa N° 14404/2009, del 3/4/2014. En efecto, en aquella oportunidad puse de relieve –al igual que en el caso sub examine– que se configuraba una situación de “mobbing” o acoso laboral vertical (comúnmente designado “bossing”), en tanto se encontraban probadas de manera directa “conductas reiteradas que tienden a la destrucción anímica y psíquica del acosado” (GONZALEZ PONDAL, Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 Poder Judicial de la Nación 15394/2015; “V., S. M. c/ EN-M RREE Y C s/EMPLEO PUBLICO” Tomás Ignacio, Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral, 2º ed. act, BdeF, Buenos Aires, 2012, pág. 8). Ello así, toda vez que en el presenta caso el cuadro descripto da cuenta de comportamientos de los superiores lesivos de su integridad (v.gr.: maltrato, persecución, hostigamiento, etc.), que no pueden calificarse como episodios esporádicos, sino como maltratos reiterados y sistemáticos de los cuales se infiere una intencionalidad degradante para la accionante (cfr. notas definitivas

propuestas por IVANEGA, Miriam, “Mobbing, acoso y discriminación en el empleo público”, La Ley, t. 2012-C, pág. 826). También se han propuesto como rasgos característicos del “mobbing” la repetición de las conductas abusivas y la relación de asimetría o desigual dada entre las dos partes (AHUAD, Ernesto J, “El proceso de formación del bosing/mobbing y su manifestación en el ámbito de las relaciones laborales”, Revista de Derecho Laboral, Lexis Nexis, t. 2006-A, pág. 48), ambas circunstancias presentes en esta causa. En función de lo expuesto, corresponde revocar en este aspecto la sentencia de grado. En este sentido, cabe señalar que para considerar que no se encontraba acreditado el “mobbing”, el Juez de grado tuvo en cuenta que no se habían formulado denuncias ante la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires y en la Asociación de Trabajadores del Estado. Sin embargo, se advierte que la inexistencia de una denuncia por acoso no puede bastar para desestimar una situación como la aquí descripta. Tampoco obsta a la solución propiciada que en la causa penal N° 11.813/13, “N.N. s/ usurpación de autoridad”, haya ordenado –con fecha 8/9/2015– el archivo de las actuaciones, por no constituir delito los sucesos denunciados (cfr. fs. 785/791vta.), cuestión que fue valorada por el magistrado para fundar el rechazo de la existencia de “mobbing”. En efecto, cabe poner de relieve que el propio juez penal manifestó que había tomado conocimiento de eventos conflictivos entre la actora con sus superiores en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la Nación, que habrían Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 motivado la falta de renovación de su contrato. A su vez, expresó que “dichas circunstancias escapan a la competencia del fuero penal, siendo cuestiones que deberán ser ventiladas, en su caso, ante la justicia laboral” (cfr. fs. 790vta/791). X. Que, habiendo determinado la existencia de “mobbing”, corresponde establecer la cuantía de la reparación del daño moral, requerido por la parte actora en su escrito de inicio. En cuanto a la procedencia de dicho rubro indemnizatorio, cabe recordar que este perjuicio se caracteriza por los padecimientos o molestias que hieren las afecciones legítimas de quienes lo sufren, y que su valuación no está sujeta a cánones estrictos. Corresponde, por ende, a los jueces de la causa establecer su procedencia, y en definitiva, el quantum indemnizatorio tomando en cuenta para ello, la gravedad de la lesión espiritual sufrida (esta Sala in

rebus: “Putallaz Victor Orlando c/ Estado Nacional -M° Justicia de la Nación- s/ daños y perjuicios”, del 14/6/2006; “Safdie Moisés c/ EN -M° Interior- Sec. Seguridad PFA s/ daños y perjuicios”, del 17/8/2007; “Mauro Horacio c/ EN M° Defensa -I.A.F.- Dto. 737/03 s/ personal militar y civil de las FFAA y de seg”, del 6/10/2011; y “Blanco Alberto c/ Anses s/daños y perjuicios”, del 18/2/2015). En la misma línea, la Corte Suprema ha señalado que debe tenerse en cuenta el carácter resarcitorio de este rubro, la índole del hecho generador de la responsabilidad, y la entidad del sufrimiento causado, que no tiene necesariamente que guardar relación con el daño material, pues no se trata de un daño accesorio a éste (CSJN, Fallos: 321:1117; 323:3614; 325:1156; 334:376, entre otros; esta Sala, in re: “C. R., G. A. c/ EN - M° Interior -PFA- Superintendencia de Bomberos y otro s/daños y perjuicios”, Causa N° 9.158/07, del 15/5/2018). En otras palabras, en cuanto a la magnitud de la indemnización –que como regla general se encuentra librada al prudente arbitrio judicial– habiendo quedado comprobado legalmente el daño moral —como en el caso— (art. 165, inc. 3 del CPCCN) al juez corresponde fijar las bases de la liquidación o Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 Poder Judicial de la Nación 15394/2015; “V., S. M. c/ EN-M RREE Y C s/EMPLEO PUBLICO” directamente formularla (esta Sala, in re: “P. N. c/ E.N. s/Proceso de Conocimiento”, Causa N° 12.439/04, del 14/4/2008). Sobre esa base, y teniendo en cuenta las circunstancias del caso y los padecimientos sufridos por la actora, estimo apropiado fijar el importe correspondiente a la indemnización en concepto del rubro analizado en la suma de pesos doscientos mil (\$200.000.-), con más los intereses calculados a la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina, la cual se compadece con la doctrina del Más Alto Tribunal (conf. CSJN, Fallos: 315:158, in re: “YPF c/ Corrientes, Provincia de y Banco de Corrientes s/cobro de pesos”, del 3/3/1992), la cual fue reiterada en numerosas oportunidades (cfr., doctrina de CSJN, Fallos: 315:992; 323:847; 328:2954, entre muchos otros). Atento a que no puede fijarse una fecha exacta del comienzo de los eventos aquí referidos, la tasa de interés se aplicará desde el día 31/12/2013, fecha en que operó el cese del contrato de la actora, hasta su efectivo pago. XI. Que, finalmente, en lo que respecta a los agravios esgrimidos por la demandada referidos al modo en que fueron impuestas las costas



del proceso, encuentro pertinente señalar que, como pauta general, el art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación consagra el principio rector en materia de costas, que encuentra su razón de ser en el hecho objetivo de la derrota (CSJN, Fallos: 323:3115; 325:3467); y quien pretenda exceptuarse de esa regla debe demostrar acabadamente las circunstancias que justificarían el apartamiento de ella (CSJN, Fallos: 312:889). Asimismo, vale recordar que, si bien es posible reconocer excepciones a la regla del artículo 68 del Código Procesal en las condiciones que se establecen en el segundo párrafo de la misma norma, al facultarse a los jueces a eximir total o parcialmente de esta responsabilidad al litigante vencido, por decisión fundada (CSJN, Fallos: 311:809 y 317:1640, entre otros), no lo es menos que la adopción de tal temperamento requiere comprobar que el tema debatido en el juicio es discutible y de Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 singular complejidad (CSJN, Fallos 280:176, considerando 14° de la mayoría y 17° de la disidencia) o la cuestión es novedosa de tal modo que todo ello ha podido generar en la parte la creencia de que su pretensión era, al menos, opinable (esta Sala, in re: “M. S. M. c/EN – PEN –AFIP – Resol 3212/11 s/ amparo Ley 16.986”, Causa N° 30.272/12, del 20/12/2012). De otro lado, cuando la controversia consiste en reclamos indemnizatorios, constituye principio general que las costas causídicas deber ser soportadas por la parte que opuso una negativa absoluta a la acción deducida, incluso cuando la demanda no prospere íntegramente o el resarcimiento se fije en una suma inferior a la reclamada, porque participan de la índole resarcitoria de la acción por daños y perjuicios (CSJN, Fallos: 205:209; 217:76, entre otros; esta Sala, in re: “P., R. H. y otros c/ GCBA y otros s/ Daños y perjuicios”, Causa N° 25.099/2007, del 20/12/2018). Así las cosas, toda vez que no se advierten circunstancias objetivas que justifiquen la exoneración, máxime cuando no hay duda alguna de que el Estado Nacional ha resultado sustancialmente vencido en la acción indemnizatoria promovida, corresponde desestimar los agravios deducidos, por lo que corresponde confirmar la sentencia de primer instancia en cuanto impuso las costas del proceso al Estado Nacional (art. 68, primera parte, CPCCN). En lo que respecta a las costas de esta Alzada, por razones análogas, se deduce que deben ser impuestas a la demandada vencida (art. 68, primer parte, CPCCN). En mérito de lo expuesto, voto por: (i) confirmar la sentencia en punto al

reconocimiento de la indemnización prevista en el art. 11 de la Ley N° 25.164; (ii) revocar el fallo en punto a la desestimación de la indemnización por “mobbing”, la que se admite en esta instancia y, en consecuencia, se reconoce la suma de pesos doscientos mil (\$200.000.-) a Fecha de firma: 23/04/2019 Firmado por: JORGE ESTEBAN ARGENTO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ, JUEZ DE CAMARA Firmado por: CARLOS MANUEL GRECCO, JUEZ DE CAMARA #26811574#230990278#20190423120750330 Poder Judicial de la Nación 15394/2015; “V., S. M. c/ EN-M RREE Y C s/EMPLEO PUBLICO” favor de la accionante en concepto de daño moral, con más los intereses calculados a la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina, desde el día 31/12/2013 hasta la fecha de su efectivo pago; (iii) desestimar el recurso interpuesto por el Estado Nacional; (iv) imponer las costas de esta instancia a la vencida (art. 68, primera parte, del Código Procesal). Los Dres. Jorge Esteban Argento y Carlos Manuel Grecco adhieren al voto del vocal preopinante. En virtud del resultado que informa el acuerdo que antecede, el Tribunal RESUELVE: (i) confirmar la sentencia en punto al reconocimiento de la indemnización prevista en el art. 11 de la Ley N° 25.164; (ii) revocar el fallo en punto a la desestimación de la indemnización por “mobbing”, la que se admite en esta instancia y, en consecuencia, se reconoce la suma de pesos doscientos mil (\$200.000.-) a favor de la accionante en concepto de daño moral, con más los intereses calculados a la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina, desde el día 31/12/2013 hasta la fecha de su efectivo pago; (iii) desestimar el recurso interpuesto por el Estado Nacional; (iv) imponer las costas de esta instancia a la vencida (art. 68, primera parte, del Código Procesal). Regístrese, notifíquese y, oportunamente, devuélvanse. JORGE ESTEBAN ARGENTO CARLOS MANUEL GRECCO SERGIO GUSTAVO FERNANDEZ