



**MOBBING:** desafíos ante este nuevo flagelo social.

### **NOTA A FALLO**

Carrera: Abogacía

Materia: Seminario Final de Abogacía

Fecha de entrega: 19 de Noviembre de 2023

Alumno: Pablo Sebastián García

D.N.I: 29.287.670

Legajo: VABG53533

Nombre del Tutor: María Alejandra Quintanilla

Temática: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.-

Fallo: “Bucci, Adriana Elba C/Radio Y Televisión Rio Negro S.E. Lu 92 Tv Canal 10; Arte Radio Televisiva Argentina S.A. (Artear S.A.); Horizonte A.R.T. Y Provincia De Rio Negro S/Apelación Ley 24557 (1)” (Expte. N° A-2ro-276-L2012).-

SUMARIO: 1. INTRODUCCION – 1.1 JUSTIFICACION Y RELEVANCIA DEL FALLO – 2. RECONSTRUCCION DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISION DEL TRIBUNAL – 3. RECONSTRUCCION DE LA RATIO DECIDENDI – 4. ANALISIS CRITICO DEL FALLO – 4.1 ANALISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES – 4.2 TIPOS DE MOBBING Y/O ACOSO LABORAL – 5. POSTURA DEL AUTOR – 6. CONCLUSION - 7. LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS – 7.1 DOCTRINA – 7.2 LEGISLACIÓN – 7.3 JURISPRUDENCIA – 8. ANEXO FALLO COMPLETO

### **1.- INTRODUCCION:**

“La disciplina jurídica ofrece su definición del acoso laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”, en su material”... (María Elena Lugo Garfias, Junio, 2017).-

Por su parte, Bustamante Casas, María Cecilia (2008) ha afirmado lo siguiente:

“La utilización del término mobbing en el sentido general se produjo a mediados del siglo pasado. Entendiendo al mismo como toda violación directa o indirecta al principio de igualdad de los hombres, como cualquier restricción en el ejercicio de un derecho, que traiga aparejada la conculcación de las libertades contempladas en ellos. Etimológicamente proviene de mob (plebe, populacho, muchedumbre, de lo que se desprende el significado de molestia, turbación o malestar), debe entenderse por tal a todo acoso, ataque moral, maltrato psicológico, humillación y toda acción u omisión que en forma directa o indirecta atente contra la dignidad, integridad física o psíquica, moral o social de un trabajador; intentando con la utilización del vocablo abarcar toda modalidad psicológicamente agresiva y denigrante dirigida al obrero, tendiente a su exclusión de la empresa, hecho éste por el cual, algunos autores lo denominan "psicoterror". Dicho de otro modo, el acoso moral se traduce como la amenaza mayoritariamente encubierta, la humillación y/o el hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador en ejercicio de su función, durante su jornada laboral.” (Bustamante Casas, María Cecilia, 2008).-

En nuestro país, y más aún, en los diferentes escenarios laborales, esta problemática se está haciendo cada vez más recurrente, donde merced de diferentes factores como: la falta de trabajo, la inestabilidad económica, las diferencias salariales, las pocas o nulas políticas públicas destinadas a la especialización laboral, impactan de manera negativa en la parte más débil de la gran cadena empresarial, es decir, el obrero y obligan al mismo a resignar muchas veces, su propia estabilidad emocional, en pos de un rédito económico o una estabilidad laboral.-

Frente a este panorama, debemos tomar como se dice “el toro por las astas”, y poner todo nuestro esfuerzo en articular la forma de lograr dar una respuesta rápida y efectiva a este problema. Desde el punto de vista empresarial, adoptar medidas, fijar reuniones de personal, etc., con la asistencia de profesionales en salud mental y recursos humanos, para que ambas partes, empleador y empleado cuenten con las herramientas necesarias. Desde el punto de vista legislativo, crear políticas públicas eficaces, que sirvan de guía a los diferentes operadores judiciales, fomentar los programas de salud mental en las escuelas y universidades, además de un plan nacional, provincial y municipal acorde a la situación de cada sector, etc.-

En este caso en particular, y como veremos en el desarrollo del presente trabajo, frente a la sentencia dictada en primera instancia por la Cámara Segunda del Trabajo, se recurrió a través de un recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley, sumado a los agravios que expuso la actora. Frente a este caso de acoso laboral o mobbing, el juez sentenció, con especial atención a todo el caudal probatorio aportado por las partes, para poder evitar subjetividades y/o arbitrariedades, tomando en cuenta la relevancia de los hechos, las circunstancias de tiempo y lugar, etc. Dentro de las facultades del juzgador al momento de la valoración de las pruebas rige el sistema en consciencia de las pruebas, además de que los mismos cuentan con un amplio espectro de evaluación de los medios probatorios, lo que les confiere una amplia soberanía valorativa.-

En palabras de Andrea Fabiana Mac Donald: “es importante considerar en qué situación se encuentra el trabajador víctima del mobbing o acoso moral durante la etapa probatoria en el juicio; sabemos que la misma reviste de una fragilidad evidente debido al estado de desprotección y en condiciones menores que el acosador, por lo que es necesario otorgar la carga de probar los hechos que persigue su acción interpuesta en la demanda laboral, aplicándose en muchos casos el principio del favor probaciones que se

utiliza en los casos de dificultosa probanza en beneficio del más débil ” (Andrea Fabiana Mac Donald, 2010).

### **1.1 JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DE DEL FALLO:**

De la lectura y análisis de la sentencia ut supra, y teniendo en especial consideración los conceptos estudiados con respecto a las diferentes problemáticas relacionadas al razonamiento jurídico, advierto que el mismo adolece de **PROBLEMAS DE PRUEBA:**

En este fallo, podemos observar como La Cámara Segunda del Trabajo, desestimó un resarcimiento indemnizatorio en relación a un contrato de trabajo, más allá de un abultado caudal probatorio aportado por la actora, el a quo de forma arbitraria se apartó de los diferentes dictámenes médicos y sentenció causando agravios. Está debidamente probado que el daño padecido por la actora guarda estrecha relación con el ambiente laboral y que su conceptualización no cambia porque se la nombre de manera diferente, porque los elementos objetivos fueron debidamente acreditados.-

En lo que a mí respecta, la problemática del fallo (relacionada principalmente con la valoración de la prueba) es sumamente relevante, ya que considero que varias de las cuestiones vertidas son de calificada consideración, en especial a lo que respecta a la apreciación que debe hacerse con respecto al nexo causal, los diferentes aspectos relacionados a la carga probatoria, el adecuado encuadre jurídico y la racional visión fáctica de los hechos reales. Como se aprecia en el presente fallo, la plataforma fáctica está llena de controversia.-

### **2.- RECONSTRUCCION DE LA PREMISA FACTICA:**

La señora Bucci, Adriana Elba por su propio derecho presenta recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley contra la sentencia glosada a fs. 1333/1352 vta. Bien concedido parcialmente a fs. 1456/1459 (conforme lo resuelto a fs. 1464 y vta.) de la Cámara Segunda del Trabajo de la IIa. Circunscripción Judicial, con asiento de funciones en la ciudad de General Roca (Rio Negro).-

Antecedentes de la causa: Como consta en el cuerpo del presente fallo, La Cámara del trabajo rechazó el resarcimiento pretendido por la parte actora con fundamento en la Ley de Riesgos del Trabajo y en concepto de incapacidad laboral parcial definitiva. Si

bien por un lado estaba acreditado que la Sra. Bucci presentaba un cuadro clínico y psicológico incapacitante, motivado por situaciones estresantes como por ejemplo, ser sancionada por escrito, episodios de angustia y deseos de llorar, dificultades para relacionarse con la gente con la que trabaja, tensión y ansiedad, etc. La Jueza del a quo, tuvo por acreditada la relación que existía entre los hechos con el conjunto de pruebas rendidas, pero aun así, considero que la situación no encuadraba en la categoría de “enfermedad profesional”, y por ende, denegó que exista la presencia del agente invocado, mobbing o acoso laboral.-

Expresa la actora que su incapacidad laboral es del 45%, la cual fue determinada por un perito psicólogo (Licenciado Pablo Franco), también la existencia de un ambiente de trabajo perjudicial, que le provocó graves alteraciones en su vida, siendo los más graves, miedo de perder su puesto de trabajo (único sostén de su familia) y un intento de suicidio.-

Pese a la cantidad de prueba ofrecida, la Cámara se apartó de la opinión de los expertos en la materia sosteniendo una valoración diferente de los hechos y adoptando una postura totalmente arbitraria, más allá de que estaban, por demás, probados los presupuestos objetivos que demostraban que el cuadro incapacitante era por causa del trabajo y por ende, debía considerarse como “enfermedad profesional”.-

Frente a esta sentencia desfavorable se alzó la actora, interponiendo recurso de inaplicabilidad de la ley ante el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, con el objetivo de impugnar tal decisión y lograr que se haga un nuevo examen de la cuestión.-

### **HISTORIA PROCESAL:**

La señora Adriana Elba Bucci por su derecho propio presenta recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley (Congreso de la Nación Argentina, 2018, 19 de Diciembre) contra la sentencia de autos: “BUCCI, ADRIANA ELBA C/RADIO Y TELEVISION RIO NEGRO S.E. LU 92 TV CANAL 10; ARTE RADIO TELEVISIVA ARGENTINA S.A. (ARTEAR S.A.); HORIZONTE A.R.T. Y PROVINCIA DE RIO NEGRO S/APELACION LEY 24557 (I)” (EXPTE. N° A-2RO-276-L2012), de la Cámara Segunda del Trabajo, de la Iida. Circunscripción Judicial con asiento de funciones en la ciudad de General Roca (Río Negro). A partir de lo resuelto por dicha

Cámara, la actora se alzó a través del mencionado recurso. La parte actora, tras analizar el fallo, expresa agravios al considerar que si bien por un lado se reconoció la existencia de una patología en relación causal con su ámbito laboral, se terminó concluyendo que no se logró acreditar el acoso laboral. Asimismo y siguiendo con el análisis del caso, acusa el arbitrario apartamiento de la pericia médica incurrido por el a quo, dilatando los plazos procesales, entre otras arbitrariedades.-

Como consta en el cuerpo del presente fallo, y tras analizar los antecedentes de la causa, La Cámara Segunda del Trabajo, rechazó el resarcimiento pretendido por la parte actora. Entre sus conclusiones figuran aquellas que consideran que no se daban las notas que caracterizan a una “enfermedad profesional”. Continúa argumentando que la actora padece un trastorno adaptativo, accionado por su propio trabajo, el cual puede llevar a situaciones de ansiedad y episodios de angustia.-

Frente a esta resolución, se agravia por el hecho de que considera que su incapacidad tiene estrecha relación causal con las situaciones estresantes padecidas durante sus faenas. Dicha circunstancia, de que el cuadro diagnosticado no figure en el listado de enfermedades profesionales no puede obstar el reconocimiento de un derecho indemnizatorio (Congreso de la Nación Argentina, 1995, 13 de Septiembre). Se cuestiona concretamente la falta de atención a la responsabilidad objetiva, el apartamiento que hace la Cámara de la opinión de varios expertos en la materia, violación de pautas contenidas en los incisos 1 y 2 del art. 6 de la Ley 24.557 (Congreso de la Nación Argentina, 1995, 13 de Septiembre) y del Decreto 659/96 (Poder Ejecutivo Nacional, 1996, 24 de Junio), entre otros. Contra lo resuelto por la Cámara Segunda del Trabajo a fs.1333/1354 vta. Se alzó la accionante a través del recurso extraordinario de inaplicabilidad de la Ley, bien concedida parcialmente a fs. 1456/1459 (conforme lo resuelto a fs. 1464 y vta.). La causa pasa finalmente a ser revisada ante el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro, quien actuó como Tribunal de Alzada y deliberó.-

Por su parte las codemandadas ARTEAR S.A. y HORIZONTE ART, contestan de manera similar, asumiendo que los argumentos de la parte actora distan mucho de la realidad fáctica de la situación y que son apreciaciones subjetivas en cuanto a la valoración de la prueba, además de introducir a su conveniencia la revisión de la misma.-

**DECISION DEL TRIBUNAL:**

El Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, RESUELVE: hacer lugar en lo sustancial al recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley interpuesto por la parte actora y, en consecuencia, revocar la desestimación del reclamo indemnizatorio por incapacidad laboral. Asimismo, devolver las actuaciones al Tribunal de origen para que proceda con su actual integración al cálculo del resarcimiento sistémico correspondiente, de acuerdo en todo con lo establecido precedentemente conforme a la doctrina jurisprudencial de este STJRN, modificando por ende la impartición de las respectivas costas según la nueva solución de la cuestión (art. 296, 279 y ccdtes. Del CPCyC y 56, 57 y ccdtes. De la Ley P N° 1504).-

**3. RECONSTRUCCION DE LA RATIO DECIDENDI:**

En este fallo en particular, advertimos que la Cámara Segunda del Trabajo, como tribunal a quo, rechazó el resarcimiento pretendido por la parte actora, la cual argumenta que dicho Tribunal se apartó arbitrariamente de los dictámenes médicos aportados, en transgresión de lo dispuesto por el art. 477 del CPCyC (Congreso de la Nación Argentina, 1981) y cuestiona la desatención de la responsabilidad objetiva ínsita en el inc. 3ro. Del art. 6 de la Ley 24.557 (Congreso de la Nación Argentina, 1995, 13 de Septiembre). Surge evidente que la actora le reprocha a la Cámara Segunda del Trabajo la arbitraria postura que asumió al apartarse de la evidente carga probatoria aportada, no solo al no considerar “enfermedad profesional” a una patología por el solo hecho de no estar enumerada en el listado de enfermedades profesionales, la desatención de la responsabilidad objetiva, el infundado apartamiento de la pericial medica también incurrido por la Cámara, etc.-

El Superior Tribunal de la provincia, tras analizar el caso concreto, hace lugar al recurso incoado y consecuentemente ordena revocar la sentencia en crisis. Más adelante argumenta que el concepto no cambia por nombrárselo de manera diferente, porque están acreditados los elementos objetivos que son la enfermedad y la causa de trabajo, por lo cual el nexo de causalidad que establecido. Continúa el Superior diciendo que tanto la premisa normativa como la fáctica conducían a concluir, valiéndose de los estudios y antecedentes de la cusa, que la actora padecía una 2emfermedad profesional”. En consecuencia con lo analizado, la Cámara propicia la procedencia sustancial del recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley interpuesto por la parte actora, y

consecuentemente revocar el rechazo de la reparación sistémica por incapacidad laboral determinada a causa del trabajo.-

A la misma cuestión los señores Jueces doctores Enrique J. Mansilla y Sergio M. Barotto dijeron: Coincidimos con lo manifestado por el señor Juez preopinante por lo que adherimos fundamentos por él vertidos y VOTAMOS EN IGUAL SENTIDO.-

A la misma cuestión las señoras Juezas doctoras Liliana Laura Piccinini y Adriana Cecilia Zaratiegui dijeron: Atento a la coincidencia de los votos precedentes, NOS ABSTENEMOS de emitir opinión (art. 38 de la LO).-

A la segunda cuestión el señor Juez doctor Ricardo A. Aparician dijo: Atento a las razones expresadas al tratar la primera cuestión, propongo el Acuerdo la procedencia sustancial del recurso de inaplicabilidad de la ley interpuesto por la actora Adriana Elba Bucci y, en consecuencia, revocar el rechazo de la reparación por incapacidad laboral determinada a causa del trabajo. Y devolver las actuaciones al Tribunal de origen para que, con su actual integración, proceda al cálculo del resarcimiento de la Ley de Riesgos del Trabajo correspondiente a su enfermedad profesional e incapacidad laboral, determinada en la pericial pertinente (fs. 1202/1218, 1232/1233, 1235/1236), de acuerdo con lo aquí establecido conforme a la doctrina jurisprudencial de este STJRN, modificando consecuentemente la impartición de las costas respectivas según la solución de la cuestión que se determina en esta instancia (art. 296, 279 y ccdtes. Del CPCyC y 56, 57 y ccdtes. De la Ley P N° 1504).-

#### **4. ANALISIS CRÍTICO DEL FALLO:**

##### **4.1. Análisis conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales:**

El objetivo del presente apartado, es efectuar un análisis no solo del concepto nuclear de nuestro trabajo, “Mobbing”, sino también de los principios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales de diferentes institutos jurídicos, y como estos se relacionan e interpretan de acuerdo a la circunstancias del caso.-

De las diferentes conceptualizaciones que podemos encontrar, ya sea desde el punto de vista laboral, como también desde el punto de vista médico-psicológico, el fenómeno llamado “Mobbing”, básicamente es una acción u omisión que se da en un ámbito laboral donde de manera voluntaria, intencional y reiterada en el tiempo, se busca

desestabilizar la integridad moral, psicológica, sexual, laboral, etc. de una persona desde diferentes o iguales estratos jerárquicos.-

A partir de lo mencionado ut supra, deberíamos hacernos algunas preguntas con respecto a esta temática, como por ejemplo: ¿a partir de qué momento se considera que la situación se encuadra en la terminología Mobbing y/o acoso laboral? ¿Todas las situaciones similares son consideradas Mobbing? ¿Qué posturas podemos o deberíamos adoptar de acuerdo a las circunstancias, ya sea como empleadores como también como trabajadores? En este apartado intentare abordar estas preguntas y dar respuestas a las mismas, no sin antes advertirle al lector, que este trabajo es un humilde pero dedicado estudio sobre un fenómeno relativamente nuevo en Argentina, del cual no se habla mucho, y que en reiteradas ocasiones por insuficiencia de información, malinterpretación de la norma, o por otros motivos, la parte más perjudicada resulta ser el empleado.-

El concepto del fenómeno Mobbing, se circunscribe al ámbito laboral, donde sin importar el puesto laboral que se desarrolla, el o los eventuales perjudicados experimentan una merma en su capacidad laborativa, daños en su integridad física y psíquica, entre otros factores, como consecuencia de un acto sostenido durante un determinado periodo de tiempo y que de manera sistemática lo va afectando gradualmente, lo que conlleva a una sucesión de hechos concatenados, como por ejemplo: falta o merma en la productividad, inestabilidad emocional, diferencias con sus pares y/o superiores, episodios de estrés o depresión, alteraciones físicas y psicológicas, intentos de suicidio, irritabilidad, etc. Evidentemente la facticidad en la cual se desarrolla esta modalidad es variada, pero trae a las largas contingencias para ambos extremos de la relación laboral, no solo la víctima padece las consecuencias de este flagelo, también el empleador sufre las consecuencias ante la falta de prestación laboral. Lamentablemente, el o los agentes al no advertir esta patología, que va lentamente desarrollándose, lo interioriza y/o normaliza y no le da la suficiente entidad que merece.-

Volviendo al análisis del fallo, la Sra. Bucci Adriana Elba aduce que su padecimiento, por demás acreditado en autos, guarda estricta relación causal con diferentes instancias estresantes, como por ejemplo: conflictos laborales con sus pares, conductas de ansiedad y depresión, episodios de angustia, ansiedad, tensión, hasta la instancia más grave que es un intento de suicidio. A pesar de todo esto, en primera instancia, La Cámara Segunda del Trabajo si bien acredito el padecimiento de la actora,

desestimo que dicho estado fuera o se debiera por causa del agente invocado (Mobbing), al no encontrarse este en el listado de enfermedades profesionales (Congreso de la Nación Argentina, 1995, 13 de Septiembre) y en base a esta interpretación de la norma, desestimó el resarcimiento pretendido.-

De forma sintética, tratare de exponer relevantes lineamientos con respecto a la valoración de la prueba, el derecho indemnizatorio concreto del caso, el porqué de la decisión del tribunal, el valor de la jurisprudencia y como resuelve el legislador.

Con respecto a la decisión del Tribunal, esta debe ser una interpretación sana, crítica y racional. Resulta de especial consideración tener en cuenta que no todas las situaciones son análogas y al mismo tiempo no todas estas contingencias pueden desembocar en una enfermedad profesional. En algunos casos, se presentan situaciones donde no está presente el agente invocado, pero que si puede interpretarse como un abuso laboral, “La distinción entre <<conflicto laboral>> y <<acoso laboral>> no se centra en lo que se hace o en cómo se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace y, sobre todo, en la intencionalidad de lo que se hace. Muchas de las conductas de acoso son muy sutiles, por ejemplo: no saludar, ningunear, no convocar, no tener en cuenta, criticar, bromas y chistes alusivos, etc. Y éstas son tan dañinas como otras más claras: humillar, faltar el respeto, chillar, agredir, etc.” (Bonastre Carreras Advocast, 2023).-

“La decisión judicial es el resultado de la subsunción de unos hechos bajo una norma jurídica. A tenor de la misma la premisa mayor está constituida por la norma jurídica que establece un hecho (caso genérico) debe tener o tiene (según las diferentes formulaciones) determinadas consecuencias jurídicas. La premisa menor es una proposición factual según la cual el hecho (caso individual) ha tenido lugar en un determinado momento y lugar y pertenece a la clase de hechos previstos por la norma que constituye la premisa mayor. La conclusión es la decisión judicial, en la que el caso concreto se vincula a las consecuencias jurídicas establecidas por la norma jurídica” (Victoria Iturralde, 1991).

En este caso en particular, la actora se sintió agraviada ya que la sentencia del *a quo* desatendió todo tipo de responsabilidad objetiva, conforme a lo cual la aseguradora sólo puede eximirse de resarcir si la enfermedad profesional es causada por dolo de la trabajadora, por fuerza mayor extraña al trabajo, o si la afección era preexistente a la relación laboral conforme al correspondiente examen pre-ocupacional que pudiera

oponerse al respecto. Los recién mencionados no encuadrarían en esta situación, ya que a la actora no le corresponden ninguna de estas imputaciones.-

El correspondiente derecho indemnizatorio que corresponde en este caso, no puede basarse en meras interpretaciones inocuas o carentes de sustento, rozando la arbitrariedad, sino que hay q valorar, entre otros aspectos, las diferentes situaciones fácticas, el caudal probatorio relevante y el estricto encuadre legal. Con relación a este caso, “Cabe recordar que la procedencia del factor de atribución está supeditada a que la víctima acredite el daño sufrido, la relación de causalidad, que la cosa -o ambiente laboral, como en el sub examine- era viciosa o riesgosa y que actuó como causal adecuada. Ello es así, pues se exige la concurrencia de los cuatros presupuestos de la responsabilidad civil: el incumplimiento objetivo, es decir la antijuridicidad, en este caso el deber general de no dañar; un factor de atribución de responsabilidad; el daño y la relación de causalidad suficiente entre el hecho y el daño.” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, 2023, 19 de Abril). Como vemos en el presente fallo y contrastándolo con el fallo traído a estudio, los presupuestos de la responsabilidad civil están presentes, acreditados en autos, reconocida la existencia de una patología que guarda relación causal con su ámbito laboral, existencia de un ambiente de trabajo perjudicial no controvertido por las co-demandadas, inexistencia de examen pre ocupacional que demostrará lo contrario, entre otros hechos relevantes.-

Con respecto a la valoración de la prueba, “El hecho de que sea difícil probar la violencia psicológica no significa que sea imposible. En estos casos, los jueces deben valorar la prueba a favor de la víctima que es la parte más débil de la relación porque siempre la solución más valiosa será la de que impida que el victimario se beneficie con la impunidad sólo porque la prueba es difícil. Cuando se juzga la violencia psicológica en el trabajo no se puede permitir que, en la contienda procesal, el formalismo neutralice los objetivos tuitivos del derecho de fondo. Lo que se debe saber es que la prueba debe versar sobre los actos de maltrato, es decir, los que implican humillación, discriminación, persecución, etc., que pueden surgir de alguna constancia documental que permita visibilizar la violencia laboral” ( Dra. Patricia Barbado, 2012).-

Así mismo y como contracara del fallo antes citado, encontramos otro fallo en autos: “CROCI MYRIAM OROS EN JN 28.131: "OROS, MYRIAM CROCI C/ LA CAJA A.R.T. Y OTS." P/ REC.EXT.DE INSCONSTIT-CASACIÓN” donde podemos

advertir lo siguiente: “Es carga probatoria del trabajador el ambiente laboral nocivo descripto, y sólo sobre la base de esos hechos acreditados por él tendrá eficacia el dictamen médico respecto a la relación causal tareas, accidente o modalidad de las mismas y dolencias e incapacidad, por lo tanto sin esa acreditación previa, lo dictaminado en la pericia basado sólo en lo expresado por el obrero al médico, no deja de ser una simple declaración unilateral sin apoyo objetivo, de tal modo que la pericia puede ser luego muy bien fundada en cuanto al saber científico pero faltando la base de sustentación jurídica, esto es la prueba de los extremos fácticos, el dictamen carece de eficacia a los efectos de fundar la sentencia, aun cuando en sí mismo resulte válido.” (Suprema Corte de Justicia - Sala Segunda - Poder Judicial Mendoza, 2017).-

“El juez se encuentra inmerso en la comunidad; es sensible a sus vivencias y la sentencia siempre es la expresión de un plexo de ideas que le vienen dadas por la comunidad, estableciéndose en el juez una intimidad con la conciencia social, lo que con frase feliz se ha denominado la premisa mayor inarticulada. El juez trata de interpretar, a la vez, el sentir de la comunidad y el sentido del caso particular, para lo cual descubre las valoraciones vigentes en los hechos externos que traducen esas valoraciones colectivas, especialmente en las determinaciones de conducta (ley-costumbre-jurisprudencia) que ponen de manifiesto aquellas valoraciones mediante un proceso de conceptualización para el cual está habilitado porque el legislador le ha impuesto el deber de administrar justicia.” (Clemente A. Diaz, pag. 15).-

Y siguiendo el lineamiento: “En resumen, el valor de la jurisprudencia consiste en su uniformidad independientemente de la existencia de una norma que la declare obligatoria y también independientemente de la forma de manifestación de esa interpretación, o del tribunal del cual emana tal interpretación. 'El problema que se presenta en la administración de justicia cuando dentro del organismo un juez o un grupo de jueces, quiebran la uniformidad, opinando y sentenciando en forma distinta que los restantes, es un problema de técnica, que el legislador resuelve creando un procedimiento para uniformar la jurisprudencia a través de la decisión de un tribunal especial, la cual decisión se impone obligatoriamente para sus componentes por el principio de mayoría y para los jueces inferiores, por el principio de jerarquía.” (Clemente A. Diaz, pag. 17)

Ahora cabe preguntarnos: ¿Con que herramientas cuentan las partes intervinientes en una relación laboral?, esto es, desde el punto de vista empresarial y desde el punto de

vista del trabajador. Para dar respuestas a este interrogante intentare abordar la problemática desde ambos extremos:

**Desde el punto de vista empresarial:**

1.- Formar a los trabajadores en los conocimientos y las estrategias necesarias para la identificación de las señales de Bull ying es una de las primeras medidas que podemos tomar como organización para preparar al máximo a nuestros empleados. La formación para prevenir el mobbing en la empresa puede realizarse mediante cursos, mediante jornadas informativas para prevenir el mobbing o la aparición de conflictos sin fundamento real, o bien mediante jornadas de convivencia y teambuilding, excursiones o viajes grupales de empresa.-

2.- Promover valores y modalidades de comunicación sanos: Una empresa que sepa transmitir valores positivos a sus empleados tendrá en el futuro menos probabilidades de que aparezcan casos de mobbing o acoso laboral entre sus empleados.-

3.- Dar a conocer los principales canales de comunicación para denunciar casos: Cualquier empresa que se precie de tener una buena comunicación interna, debe contar también con un protocolo de actuación en caso de que existan casos de mobbing hacia un trabajador dentro de la misma.-

4.- Brindar apoyo terapéutico: Siempre que un empleado esté sufriendo o haya sufrido un caso de mobbing, la empresa debe procurar ofrecer a esa persona un servicio de apoyo psicológico profesional para ayudarlo a superar dicho problema. El mobbing suele dejar secuelas emocionales y psicológicas evidentes en las víctimas, es por eso que resulta altamente recomendable ponerse en manos de un profesional de la psicología que pueda ayudar a las personas entrenando estrategias y pautas de mejora.-

**Desde el punto de vista del trabajador:**

1.- No infravalorar ni normalizar el problema: Aunque no todos los casos de mobbing son iguales, la mayoría de ellos afectan de manera decisiva a la salud mental de la víctima, por eso es recomendable no infravalorar ni minimizar el problema. Los casos de mobbing deben ser tratados con proporcionalidad y en cualquiera de las modalidades de acoso que estemos sufriendo debemos tener claro que el primer paso es denunciarlo.-

2.- Comunicar lo ocurrido a instancias superiores: Comunicar lo ocurrido hacia otras personas de la empresa que ostenten cargos superiores nos permitirá empezar a atajar el problema con ayuda de personas que cuentan con mayores atribuciones dentro

de la organización y evitar que las dinámicas de trabajo sigan exponiendo a la presunta víctima a la influencia del agresor. Así, se iniciará un protocolo de actuación contra el mobbing, una herramienta que todas las empresas actuales contemplan cuando un empleado denuncia un caso de acoso en el trabajo.-

3.- Buscar ayuda terapéutica: Como se ha comentado con anterioridad, la ayuda psicológica es esencial en caso de acoso en el trabajo, ya que nos permitirá superar con éxito el mal trago que hemos pasado y/o gestionar las posibles secuelas psicológicas que ha dejado. Un profesional de la psicología especializado en estos casos nos entrenará en una serie de estrategias y pautas que nos irán muy bien para reforzar nuestra dañada autoestima, combatir las dinámicas de auto-culpa habituales en víctimas de acoso, y sentirnos mejor en general.-

4.- Considerar llevar a cabo acciones legales: En caso de que sea necesario, la víctima debe tener en cuenta en todo momento la posibilidad de llevar a cabo acciones legales contra su acosador o acosadores, siempre y cuando no considere que este proceso le dañaría más de lo positivo que podría aportar debido al estrés y a la presión que a veces producen estos procesos tan largos.- (Ester Fernández, 2022)

Por último, pero no menos importante, es necesario aclarar que en nuestro país aún no contamos con un ordenamiento jurídico específico relacionado con el tema, ya que la doctrina aplicable escasamente se limita a expedirse con respecto a la jurisprudencia sentada en casos análogos. Aun así encontramos protección en los siguientes ordenamientos:

Constitución Nacional: Art. 14 Bis y Art. 43 (Congreso de la Nación Argentina, 1994, 14 de Diciembre).-

Ley de Contrato de Trabajo, Ley n° 20.744 (Congreso de la Nación Argentina, 1974, 11 de Septiembre).-

Ley de Protección Integral a las Mujeres, Ley n° 26.485 (Congreso de la Nación Argentina, 2009, 11 de Marzo).-

Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del trabajo, Ley n° 27.580 (Congreso de la Nación Argentina, 2020, 11 de Noviembre).-

Tratados Internacionales Aplicables con Jerarquía Constitucional.-

Código Penal, Ley n° 11.179 (Congreso de la Nación Argentina, 1921, 30 de Septiembre).-

Código Civil y Comercial, Ley n° 26.994 (Congreso de la Nación Argentina, 2014, 01 de Octubre).-

#### **4.2 TIPOS DE MOBBING Y/O ACOSO LABORAL:**

Generalmente se puede clasificar de dos maneras: según la posición jerárquica o según el objetivo.

¿Cuáles son estos tipos de acoso laboral?

El acoso laboral según la posición Jerárquica, puede ser:

**Horizontal:** se caracteriza porque la víctima y el acosador se encuentran en el mismo rango jerárquico. Se pueden encontrar entre compañeros de trabajo, y las repercusiones a nivel de psicológico para la víctima pueden ser devastadoras.

**Vertical:** El acoso laboral vertical recibe este nombre porque o bien el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta. Por tanto, existen dos clases de mobbing vertical: ascendente y descendente.

**Mobbing ascendente:** Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.

**Mobbing descendente o bossing:** Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte de uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa.

#### **Acoso laboral según objetivo**

**Mobbing estratégico:** Este tipo de estrategia es de tipo descendente o «Institucional». En el que el acosador toma esta estrategia para lograr que la víctima rescinda su contrato de forma voluntaria, sin que la empresa deba pagar una indemnización por despido improcedente

**Mobbing de gestión:** Este tipo de mobbing es llevado a cabo por la dirección de la organización, generalmente por varios motivos: para desvalorizar al trabajador por ser sumiso, o situaciones de esclavitud. (Por ejemplo, por estar demasiado capacitado o para dejarle en evidencia).

Además, este tipo de acoso laboral puede realizarse para maximizar la productividad de la empresa a través del miedo, empleando amenazas reiteradas de despido en caso de no cumplir los objetivos laborales.

**Mobbing perverso:** El acoso laboral perverso se relaciona con causas de la personalidad manipulativa. Es perjudicial para la víctima porque en muchos casos no tienen soluciones o no se pueden implementar en otras áreas de trabajos mientras el acosador permanece en la misma organización. Este tipo de mobbing puede llevar a cabo al frente de la víctima sin testigos. Es seductor rápidamente puede conseguir la confianza de los demás, lo que es habitual sea un mobbing horizontal y ascendente.

**Mobbing disciplinario:** Este tipo de acoso se trata del ambiente laboral disciplinario en donde la víctima es sometido a excesos de tareas por alguna conducta que es entendida por una falta o error.

Sirve también para deshacerse de individuo que faltan, quiénes no llegan a los objetivos o mujeres que anuncian su embarazo (Córdoba, Psicólogos, 2023).-

## **5. POSTURA DEL AUTOR:**

Luego de un estudio pormenorizado del fallo central, procederé en el presente apartado e expedir mi punto de vista, que resulta por demás coincidente con respecto de la decisión final arribada por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Rio Negro, desarrollados en los argumentos esgrimidos en la ratio decidendi.-

El problema analizado, en este caso, se circunscribe principalmente a la valoración de la prueba, vinculada a la existencia o no de un hecho concreto, la cual es indispensable y que insta de manera inexcusable al juzgador a arribar a un juzgamiento.-

Si bien estoy totalmente de acuerdo con la decisión del máximo tribunal, no puedo dejar de mencionar y hacer hincapié que existen fallos precedentes, con similares características fácticas, que guardan un desenlace diferente al arribado aquí, demostrando así que no todos los casos terminan de igual manera y que las sentencias van a depender de diferentes presunciones legales para poder estar ajustadas a derecho.-

El abordaje de este trabajo está dado desde una mirada jurídica pero también desde una mirada psicológica, trayendo a colación otros fallos, los cuales se presentan como un desafío para el Juez, que tiene la enorme tarea de arribar a un proceso justo, donde la valoración de la prueba, la realidad de los hechos, y la vorágine de la sociedad, etc., exige una decisorio que no sea arbitrario o caprichoso.-

## 6. CONCLUSION:

Como se advierte, existen casos, cito el fallo: “Flores, Eliana E. S/Queja En: Flores, Eliana E. C/Interacción A.R.T. S/Accidente De Trabajo”. (Secretaría Laboral y Contencioso Administrativo Laboral, STJ n° 3, 2019) Donde la parte actora, entre otras cuestiones, no logra acreditar una patología y/o enfermedad profesional – Acoso laboral/Burnout- que sea provocada por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, además que los agravios pretendidos por la misma se basan en una supuesta arbitrariedad en cuanto a la valoración de la prueba aportada. En este caso, y elevada tal decisión a una instancia superior, el Máximo Tribunal de la provincia de Rio Negro, decidió rechazar el recurso de queja interpuesto y devolver las actuaciones a la Cámara Segunda del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de San Carlos de Bariloche.-

Por el contrario, en el fallo: "Jerez Vianca Elisa c/Horizonte compañía de Seguros Generales S.A. s/Accidente de Trabajo" (Cámara Primera del Trabajo - General Roca, 2022), la actora si logró acreditar situaciones de violencia, acoso laboral, evidenciado a través de síntomas como baja autoestima, caídas de cabello, irritabilidad y depresión. Tales indicios fueron corroborados por los informes de profesionales de salud mental como la perito psicóloga Lic. Gladys Mabel Hernández, como así también el Dr. Néstor Andrada al coincidir con su colega, donde más adelante en el cuerpo del fallo, se expresa acerca de la modalidad Mobbing como “causal” de las patologías esgrimidas..-

A la vista de las circunstancias del caso trabajado, es evidente que este “nuevo flagelo social”, llegó para presentar nuevos desafíos en los nuevos escenarios laborales. Lamentablemente y como fue puesto en evidencia a lo largo del presente, se hacen cada vez más frecuentes las circunstancias fácticas que sirven como “caldo de cultivo” para estas nuevas modalidades. Por un lado se presenta como un agente silencioso que lentamente va causando daños a una persona o grupo de personas, y que lamentablemente, ante la ausencia de políticas públicas y empresariales, cuando es advertido ya logró generar consecuencias, en muchos casos irreversibles. Y ante la ausencia de una legislación específica, los diferentes operadores judiciales, tienen que ponderar otras cuestiones relevantes, como por ejemplo la adecuación de los diferentes nexos causales, la verdad real de los hechos, las diferentes plataformas fácticas y por sobre todo la calidad de todo el caudal probatorio aportado por las partes.-

Queda en la voluntad de las partes intervinientes, adoptar medidas y/o estrategias destinadas a poder dar una respuesta pronta a este flagelo, poniendo énfasis en su prevención y/o eliminación.-

## 7. LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

### 7.1 DOCTRINA:

**Andrea Fabiana Mac Donald.** (17 de Junio de 2010). *El Mobbing y los medios probatorios en el proceso laboral*. Obtenido de [http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-mobbing-medios-probatorios-proceso-laboral-dacf110041-2010-06-17/123456789-0abc-defg1400-](http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-mobbing-medios-probatorios-proceso-laboral-dacf110041-2010-06-17/123456789-0abc-defg1400-11fcanirtcod?&o=7&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B%2C1%5D%7CTema%5B%2C1%5D%7COrganismo%5B%2C1%5D%7CAuto)

[11fcanirtcod?&o=7&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B%2C1%5D%7CTema%5B%2C1%5D%7COrganismo%5B%2C1%5D%7CAuto](http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-mobbing-medios-probatorios-proceso-laboral-dacf110041-2010-06-17/123456789-0abc-defg1400-11fcanirtcod?&o=7&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B%2C1%5D%7CTema%5B%2C1%5D%7COrganismo%5B%2C1%5D%7CAuto)  
o

**Bonastre Carreras Advocast.** (2023). *bonastre-carrerasadvocats.com*. Obtenido de <https://bonastre-carrerasadvocats.com/es/mobbing-no-tot-es-el-que-sembla/#:~:text=Una%20mera%20discrepancia%2C%20contrariedad%20o,hacerlo%20insoportable%20para%20el%20trabajador>.

**Bustamante Casas, María Cecilia;** (Diciembre de 2008). *Sistema Argentino de Información Jurídica*. Obtenido de SAIJ: <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>

**Clemente A. Diaz,** pag. 15. (s.f.). *LAS FORMAS DE MANIFESTACIONES DEL DERECHO PROCESAL, LA JURISPRUDENCIA*. Obtenido de [derecho.uba.ar: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/34/las-formas-de-manifestaciones-del-derecho-procesal-la-jurisprudencia.pdf](http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/34/las-formas-de-manifestaciones-del-derecho-procesal-la-jurisprudencia.pdf)

**Clemente A. Diaz,** pag. 17. (s.f.). *derecho.uba.ar*. Obtenido de *LAS FORMAS DE MANIFESTACIONES DEL DERECHO PROCESAL, LA JURISPRUDENCIA*: <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/34/las-formas-de-manifestaciones-del-derecho-procesal-la-jurisprudencia.pdf>

**Córdoba, P.** (2023). "Qué es el Mobbing?". *PSICOLOGOS CORDOBA*.

- Dra. Patricia Barbado.** (2012). *Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral*.  
Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrevista\\_dra-barbado.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrevista_dra-barbado.pdf)
- Ester Fernández.** (26 de Julio de 2022). *8 estrategias para afrontar el mobbing*.  
Obtenido de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/estrategias-afrontar-mobbing>
- María Elena Lugo Garfias.** (Junio, 2017). *Acoso Laboral "Mobbing"*. Ciudad de México.
- Victoria Iturralde.** (1991). Sobre el silogismo judicial. *Anuario de Filosofía del Derecho*, 241.

## 7.2 LEGISLACIÓN:

- Congreso de la Nación Argentina.** (1921, 30 de Septiembre). *Código Penal de la Nación Argentina*, Ley N° 11.179. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=16546>
- Congreso de la Nación Argentina.** (1974, 11 de Septiembre). *Contratos de Trabajo*, Ley N° 20.744. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>
- Congreso de la Nación Argentina.** (1988, 03 de Agosto). *Medidas contra Actos Discriminatorios*, Ley N° 23.592. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20465>
- Congreso de la Nación Argentina.** (1994, 14 de Diciembre). *Constitución de la Nación Argentina*, Ley n° 24.430. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=804>
- Congreso de la Nación Argentina.** (1995, 13 de Septiembre). *Ley de Riesgos del Trabajo*, Ley n° 24.557. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=27971>
- Congreso de la Nación Argentina.** (2009, 11 de Marzo). *Ley de Protección Integral a las Mujeres*, Ley N° 26.485. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=152155>

**Congreso de la Nación Argentina.** (2014, 01 de Octubre). *Código Civil y Comercial de la Nación*, Ley N° 26.994. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=235975>

**Congreso de la Nación Argentina.** (2018, 19 de Diciembre). *Código Procesal Civil y Comercial*, art. 288, Ley 27.500. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318668/norma.htm>

**Congreso de la Nación Argentina.** (2020, 11 de Noviembre). *Convenio sobre la Eliminación de de Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo*, Ley n° 27.580 - CONVENIO 190 -. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=345170>

**Congreso de la Nación Argentina.** (Art. 386). *Código Procesal Civil y Comercial*, art. 386, Ley N° 17.454. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16547/texact.htm>

**OIT.** (2019, 10 de Junio). *Convenio sobre la violencia y el acoso laboral*. Obtenido 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)

**Poder Ejecutivo Nacional.** (1996, 24 de Junio). *Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales*, Decreto 659/96. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37573/texact.htm>

### 7.3 JURISPRUDENCIA:

**Secretaría Laboral y Contencioso Administrativo Laboral, STJ n° 3.** (10 de Septiembre de 2019). “*Flores, Eliana E. S/Queja En: Flores, Eliana E. C/Interacción A.R.T. S/Accidente De Trabajo*”, (expte. n° PS2-798-STJ2019). Obtenido de [https://fallos.jusrionegro.gov.ar/protocoloweb/protocolo/protocolo?id\\_protocolo=8044530f-b1c8-4893-a4e5-5ac72ea69e29&stj=1](https://fallos.jusrionegro.gov.ar/protocoloweb/protocolo/protocolo?id_protocolo=8044530f-b1c8-4893-a4e5-5ac72ea69e29&stj=1)

**Suprema Corte de Justicia, Sala Segunda, Poder Judicial de Mendoza.** (12 de JUNIO de 2017). “*Oros, Myriam Croci c/ La Caja A.R.T. y Ots.*” p/ Rec..Ext.de inconstit-Casación- .

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I.** (19 de ABRIL de 2023, 19 de Abril). *A.M.G.D. C/Metrovías S.A. S/otros reclamos, EXPTE. N° 18711/2018.*

**Cámara Primera del Trabajo - General Roca.** (19 de Octubre de 2022). "*Jerez Vianca Elisa c/Horizonte compañía de Seguros Generales S.A. s/Accidente de Trabajo*" *RO-07275-L-0000.* Obtenido de

[https://fallos.jurionegro.gov.ar/protocoloweb/protocolo/protocolo?id\\_protocolo=349b45e4-4613-49c7-8358-](https://fallos.jurionegro.gov.ar/protocoloweb/protocolo/protocolo?id_protocolo=349b45e4-4613-49c7-8358-)

[1a4284649513&stj=0&usarSearch=1&texto=&option\\_text=0](https://fallos.jurionegro.gov.ar/protocoloweb/protocolo/protocolo?id_protocolo=349b45e4-4613-49c7-8358-1a4284649513&stj=0&usarSearch=1&texto=&option_text=0)

## 8. ANEXO FALLO COMPLETO:

SECRETARÍA LABORAL Y CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO LABORAL STJ  
Nº386 - 16/07/2020 - DEFINITIVA

A-2RO-276-L2012 - BUCCI, ADRIANA ELBA C/ RADIO Y TELEVISION RIO NEGRO S.E. LU 92 TV CANAL 10; ARTE RADIO TELEVISIVA ARGENTINA S.A. (ARTEAR S.A.); HORIZONTE A.R.T Y PROVINCIA DE RIO NEGRO S/ APELACION LEY 24557 (I)

//MA, 16 de julio de 2020.

Reunidos en Acuerdo los señores Jueces del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, doctores Ricardo A. Apcarian, Enrique J. Mansilla, Sergio M. Barotto, Liliana Laura Piccinini y Adriana Cecilia Zaratiegui, con la presencia de la señora Secretaria, doctora Stella Maris Gómez Dionisio, para pronunciar sentencia en los autos caratulados: "BUCCI, ADRIANA ELBA C/RADIO Y TELEVISION RIO NEGRO S.E. LU 92 TV CANAL 10; ARTE RADIO TELEVISIVA ARGENTINA S.A. (ARTEAR S.A.); HORIZONTE A.R.T Y PROVINCIA DE RIO NEGRO S/APELACION LEY 24557 (I) S/INAPLICABILIDAD DE LEY" (Expte N° A-2RO-276-L2012 // 29847/18-STJ), elevados por la Cámara Segunda del Trabajo de la IIa. Circunscripción Judicial, con asiento de funciones en la ciudad de General Roca, con el fin de resolver el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto por la actora a fs. 1333/1354 vta., bien concedido parcialmente a fs. 1456/1459 (conforme lo resuelto a fs. 1464 y vta.); para lo cual deliberaron sobre la temática del fallo a dictar, de lo que da fe la Actuaría. Por tanto, se transcriben a continuación los votos emitidos, conforme al orden de sorteo previamente practicado, respecto de las siguientes:

### C U E S T I O N E S

- 1 era. ¿Es fundado el recurso?
- 2 da. ¿Qué pronunciamiento corresponde?

### V O T A C I O N

A la primera cuestión el señor Juez doctor Ricardo A. Apcarian dijo:

1. Antecedentes de la causa:

La Cámara del trabajo rechazó el resarcimiento pretendido por Adriana Elba Bucci con fundamento en la Ley de Riesgos del Trabajo y en concepto de incapacidad laboral parcial

definitiva. Consideró -en disenso con la posición asumida por el perito Lic. Franco- que no se daban en el caso las notas que caracterizan la enfermedad profesional, en tanto más allá de que efectivamente padecía del cuadro explicado con las consecuencias clínicas y psíquicas que todos coincidieron que tenía, no resultaba presente el agente invocado (mobbing) ni hubo abuso de poder para doblegar su voluntad.

Explicó en tal sentido la señora Jueza de primer voto: "esa es mi conclusión cuando relaciono los hechos que analizo con el conjunto de pruebas rendidas. No dejo de lado en ese concierto de elementos ninguno de los dictámenes especializados y aspiró a que se entienda que no pretendo estar por encima de los conocimientos de los profesionales auxiliares, pero estoy absolutamente convencida de que en el presente caso hay datos que, enlazados a otros, producen un resultado distinto de la lectura propuesta por el Licenciado Pablo Franco cuando formula su dictamen a fs. 1207/1218" (fs. 1309 vta.). Y continúa: "Estoy absolutamente convencida de que Bucci padecía (o padece aún) un trastorno adaptativo con ánimo deprimido. También, que el mismo es accionado por el trabajo como "factor estresante", ya que es contemporáneo al punto más alto del conflicto en las relaciones laborales, cuando es sancionada por escrito, debiendo asumir que pierde el respaldo que durante años sintió que tenía de parte del gerente (fs. 1310).

Tal estado de cosas -afirma- "? puede llevar indudablemente a ansiedades depresivas con episodios de angustia en los que siente deseos de llorar, pensamientos teñidos de contenidos penosos, dificultades para relacionarse con la gente con la que trabaja, síntomas de tensión y ansiedad cuando debe concurrir a su lugar de prestación de servicios. Todo ello en una personalidad que, como la describe el psicólogo Franco, tiene una auto exigencia elevada, deseos de agradar y de ser apreciada socialmente. Con mucho temor a perder su trabajo con cuyo ingreso sostiene su hogar y con una verdadera dificultad para metabolizar la parte de realidad que la involucra" (fs. 1310 vta.).

## 2. Los agravios del recurso y la respuesta de las codemandadas:

Expresa la actora que su incapacidad tiene relación causal directa con situaciones vividas en el trabajo, de modo que la circunstancia de que el cuadro diagnosticado no figure en el listado de enfermedades profesionales no puede obstar el reconocimiento de su derecho indemnizatorio, dada la inconstitucionalidad del art. 6 de la ley 24557 en cuanto limita la reparación sólo a las patologías allí enumeradas.

Luego de transcribir y analizar el fallo en lo pertinente, se agrava porque si bien se reconoció la existencia de su patología en relación causal con su ámbito laboral, se terminó sin embargo concluyendo en el rechazo de la acción especial sistémica, al no reputarse acreditado el acoso laboral, sólo por estimarse que el rechazo de sus compañeros de trabajo fue generado por ella, interpretando y aplicando así con indebida implicación jurídica el concepto de culpa de la víctima.

Cuestiona la desatención de la responsabilidad objetiva ínsita en el inciso 3ro. Del art. 6 de la ley 24557; dispositivo conforme al cual la ART sólo podía eximirse de resarcir en la emergencia si la enfermedad profesional era causada por dolo de la trabajadora, por fuerza mayor extraña al trabajo, o si la afección era preexistente a la relación laboral conforme al correspondiente examen pre-ocupacional que pudiera oponerse al respecto. Entiende entonces que sólo debía probar su patología, cuya incapacidad, del 45% de la total obrera, fuera determinada por el perito psicólogo; así como la existencia del ambiente de trabajo perjudicial en que se desempeñaba a favor de su empleadora, que no resultó a la postre controvertido por las codemandadas; quedando así por demás claro que el análisis era más simple del que terminó realizando la Cámara.

Pues -agrega- al no existir examen pre-ocupacional que demostrara lo contrario, quedaba acreditado que entró sana a la relación laboral, y que a pesar del deber de seguridad que se le debía en los términos del art. 75, LCT respecto del ambiente laboral, éste le generó la incapacidad padecida, sin que existiera de su parte dolo alguno en su causación. De suerte entonces que, sin perjuicio del tratamiento correspondiente al mobbing invocado, la judicante se apartó indebidamente de la opinión de los profesionales que la revisaron, forzando en contrasentido de las constancias de la causa la negativa de cobertura y de reparación sistémica que le correspondía, ya que -reafirma- ingresó sana a prestar servicios y, por efecto del ambiente de trabajo, sufrió merma en su integridad psicofísica. Acusa asimismo el infundado apartamiento de la pericial médica incurrido por la Cámara, en transgresión de lo dispuesto en el art. 477 del CPCyC. Ello así en el dilatado cauce de una tramitación promovida en fecha 30-04-08, que alcanzó el pase al acuerdo para definitiva recién con fecha 29-10-13, y sentencia definitiva, con fecha 07-06-17, tras haberse producido una amplia labor probatoria que además sostuviera en su totalidad la pretensión indemnizatoria inicial respecto de su patología directamente vinculada al trabajo.

Cita al efecto los certificados de fs. 5, 6 y 9/10 expedidos por el médico Mario Lerner, con diagnóstico de trastorno de ansiedad generalizada (DSM IV: F 41.1), su informe de fs. 840/842; el dictamen psiquiátrico de Gladis Edith Diojtar, a fs. 123/125, que asimismo vinculó directamente el trastorno adaptativo mixto moderado con su situación laboral; como también lo hizo a su turno la licenciada Castex Pla, en su pericial de fs. 1021/1030, donde sostuvo que padecía trastorno adaptativo con estado de ánimo depresivo (F. 4320 DSMIV); y finalmente lo expusiera exhaustivamente el informe pericial del licenciado en psicología Pablo Franco, obrante a fs. 1209 a 1218 y ampliado para contestar impugnaciones, a fs. 1232/1233 y 1235/1236, que dio cuenta de que sufre un cuadro de trastorno adaptativo provocado por stress laboral, el cual la condicionó en 2009 a su internación en la Clínica Austral por trastorno depresivo mayor, con tratamiento individual, grupal y farmacológico durante casi todo un año; y que descartó la existencia de trastorno de personalidad previo, confirmando el diagnóstico de trastorno adaptativo, es decir, como reacción sobredimensionada debida a un factor estresante; habiendo asumido dicho perito el prolijo análisis de los testimonios y exhortos de autos para recabar explicación del cuadro vivido por Bucci, que en su momento más álgido llegó incluso a un intento de suicidio.

Exhorta entonces la recurrente a que ello valga para observar cómo la Cámara se apartó - y colocó por encima- de la opinión de varios expertos en la materia -a pesar de manifestar su falta de intención en tal sentido- sosteniendo así una hipótesis diferente de la de aquellos, sobre la que basó el rechazo de la reparación sistémica; sin asumir la carga argumental de desvirtuar las conclusiones a las que arribó el licenciado Franco luego de analizar puntual y específicamente los hechos invocados, tanto como la personalidad de la entrevistada, e inclusive, los dichos de las personas que ampliaron por vía testimonial lo que reflejaron en los mails acompañados por la contraria.

Por último, reprocha al a quo violación de las pautas contenidas en los incisos 1 y 2 del art. 6 de la ley 24557 y del Decreto 659/96, sosteniendo que dichos dispositivos abordan la temática de las contingencias cubiertas por el sistema, pero que a su respecto se dio a su lesión psiquiátrica tratamiento de enfermedad no listada por exigirse como agente de riesgo el mobbing, cuando debiera haber bastado al efecto la simple verificación de la existencia del componente laboral traumático acreditado.

Cuestiona en tal sentido que habiendo contraído su incapacidad por el hecho y en ocasión del trabajo, el Tribunal exigió sin embargo un agente de riesgo que no exige ni la ley 24557 ni los decretos 659/96 o 49/14, afectando de tal modo asimismo la obligación de indemnidad prevista en el art. 75 de la LCT tanto como el "alterum non laedere" que impregna todo el ordenamiento jurídico.

Le contesta ARTEAR SA que pretende bajo apariencia de violación legal reeditar cuestiones claramente atinentes a la apreciación de los hechos y a la valoración de la prueba, incurriendo en meras discrepancias subjetivas.

Entiende que no se dan a su respecto las condiciones que caracterizaran una enfermedad profesional, en tanto no se encuentra presente el agente invocado, es decir, el mobbing; de lo cual -aduce- no se hizo cargo la apelante, como tampoco enervó los fundamentos por los que la judicante arribó a la conclusión con la que disiente; ya que aquélla se apartó del dictamen del perito Pablo Franco en tanto no se probaron las hostigaciones e instigaciones invocadas. Respecto de la responsabilidad objetiva sistémica, le objeta que el judicante no le achacó culpa sino que analizó que por lo dicho no se dieran en el caso los elementos de la enfermedad profesional. Y, por último, le reprocha que incurra argumentalmente contra sus propios actos en tanto al demandar invocó mobbing como fundamento de su pretensión indemnizatoria. A su vez también le contesta HORIZONTE ART, quien refiere que la crítica elevada pretende introducir a su arbitrio y conveniencia la revisión de la prueba, pero adolece de argumentos de peso para sostener la existencia y procedencia de la vía recursiva intentada contra tan fundada y equitativa sentencia.

### 3. Análisis y solución del caso:

Al ingresar al análisis de los agravios, adelanto mi criterio en el sentido de hacer lugar al recurso y, consecuentemente, revocar la sentencia en crisis.

Según lo entiendo, no es lógicamente posible dar por cierto que existieron tanto el efecto como la causa eficiente de una relación concreta, y marginar luego la consecuencia asignada por la norma a dicho efecto mediante el desplazamiento conceptual del factor de atribución invocado. Factor éste que, en rigor, difiere en cuanto aquí interesa más en la ínsita intencionalidad invocada que en la concreta incidencia perjudicial acreditada, si bien en ninguna de las dos posibilidades escapa del ámbito laboral mismo.

Es decir que si se admite, por ejemplo, que un accidente incapacitante es laboral, no puede luego afirmarse que el trabajo no lo ha causado; y lo mismo ocurre si se tiene por probado

que una "enfermedad" es "profesional", puesto que tal concepto compuesto implica adunar directamente tanto la causa como el efecto incapacitante.

Pero además, el concepto acreditado no cambia porque se lo nombre distinto, como se hizo en estos autos, pues estaban acreditados los elementos objetivos tanto de la enfermedad como por causa del trabajo o profesional, aunque se terminó diciendo que la causalidad "profesional" no era por el trabajo.

Adviértase que en el caso bajo examen ello ha quedado sellado tanto por la prueba producida como por lo que el propio Tribunal ha reputado probado, más allá de que el análisis efectuado por la jueza del primer voto no le permitió alcanzar para sí convicción acerca de la existencia del acoso laboral o mobbing inicialmente invocado por Bucci; sino sólo de un conflicto cruzado -aunque, por cierto, muy desparejo- entre compañeros de trabajo.

No caben dudas -tampoco las tuvo la Cámara- que la nota incapacitante fue el ambiente laboral anímicamente viciado; de modo que, aun cuando no haya prosperado la indemnización civil por acoso laboral, la responsabilidad objetiva establecida en la Ley de Riesgos del Trabajo se mantiene en pie para cumplir con su cometido; esto es, el resarcimiento por incapacidad funcional determinada en Bucci a causa exclusivamente de su ámbito laboral perjudicial.

Sin perjuicio de la clara disposición del art. 477, CPCyC en relación a la fuerza probatoria de los dictámenes periciales -contrariados aquí por el tribunal- no se evidenciaba en autos ningún obstáculo serio al progreso del resarcimiento sistémico, en cuanto la norma de cobertura específica laboral lo desplaza exclusivamente en caso de fuerza mayor extraña al trabajo o de dolo de la propia trabajadora afectada en el padecimiento de la enfermedad sobreviniente a la vinculación laboral en definitiva dañina (cf. art. 6, inc. 3, LRT).

Más aún, la Cámara dejó en claro que el ámbito anímico laboral era conflictivamente vicioso y perjudicial en definitiva para la salud de la actora -lo cual llega firme a esta instancia- de modo que aun cuando no se le haya dado el nombre que su contenido fáctico ameritaba, tanto la premisa normativa ya aludida como la fáctica que estoy apuntando, conducían a concluir en el caso en la declaración de lo que dijera en su momento la Comisión Médica Nro. 9 (a fs. 820/825), haciéndose eco de los estudios y antecedentes de la causa (v. entre otros, los de fs. 6, 9/10, 124 vta. /125). Esto es, que había en el caso de Bucci una auténtica "enfermedad profesional", tal como lo anticipara la Licenciada

Castex (v. fs. 1021/1030 y 1055) y luego se coincidió mediante vastos y sólidos fundamentos en el dictamen pericial de Franco (a fs. 1202/1218, 1232/1233 y 1235/1236), sin que en definitiva tenga ya relevancia alguna la asignación como "enfermedad inculpable" atribuida a la sazón y meramente por defecto de una objeción formalista incurrida por la Comisión Médica Central. Sobre este último punto, cabe agregar sólo a mayor abundamiento que dicha objeción, lejos de justificar una conclusión sin ilación técnico-científica como la que atribuyó sin más, la obligaba -desde el punto de vista de la verificación médica que le cabía- a examinar como correspondía a la paciente; lo que no hizo, limitándose a decir que "la peticionante no ha demostrado que la patología denunciada fue provocada por causa directa e inmediata de la ejecución de su trabajo"; esto es, lo que ella misma debería investigar y fundar en su rol médico de comisión evaluadora, y que sin hacerlo ella se lo achacó a la trabajadora incapacitada (v. fs. 884). Ahora bien, sin perjuicio de lo expuesto y en orden a dejar en claro el encuadre jurídico pertinente al caso, donde se ventilan temas varios de interpretación normativa, paso a continuación a consignar acerca de las cuestiones elevadas en torno del art. 6 de la LRT y, puntualmente, con relación a su apartado segundo.

Si bien una impugnación de inconstitucionalidad es de las causales jurídicamente más relevantes, no es sin embargo la primera a determinar al momento de analizar el tema desde el punto de vista lógico-jurídico, pues antes se debe dilucidar el alcance propio del dispositivo cuestionado de inconstitucional; porque según la interpretación que se le asigne, cabrá advertir si su proyección lesiona o no garantías y derechos concretos constitucionales.

En el caso en examen, resulta posible habilitar el resarcimiento en cuestión sin necesidad de declaración de inconstitucionalidad alguna en concreto; porque respecto de la aplicación del art. 6, inc. 2, de la ley 24557, lo reconocido expresamente por la ley a una comisión de médicos, como facultad especial en el trámite, no cabe negárselo a los jueces que deben decidir sobre el conflicto planteado ante sus estrados (cf. STJRNS3: Se. 40 / 09 "QUINTANA").

En dicho precedente se dijo además que, sin necesidad de declarar la inconstitucionalidad de ninguna norma, y simplemente aplicando los principios sistémicos surgidos de la propia ley, incidían otras circunstancias de imputación de responsabilidad sistémica; a saber, que la ART asegurara el riesgo correspondiente, lo cual implicaba hacerlo de buena

fe (cf. art. 1198, CC) y con el mayor cuidado y previsión (cf. art. 512, CC), en tanto no se trataba de atribuir una enfermedad al listado, sino de cumplir con un deber de previsión general (cf. art. 1, LRT); marco en el cual se inscribía también la previsión de un fondo fiduciario de enfermedades profesionales (cf. arts. 13 y ss. del Dto. 1278/00), cuyo destino -entre otros- era cubrir la reparación de las enfermedades verificadas en concreto según el art. 6, inc. 2, ap. b), LRT hasta que fueran incluidas en el listado de enfermedades profesionales; sin que de ello se siguiera perjuicio alguno para la ART, al disponer de acciones de repetición; habiéndose constatado que se trataba de una enfermedad cuya relación de causalidad con el trabajo estaba debidamente acreditada en el proceso (cfr. STJRNS3: Se. 52/20 "VEGA").

Como recién lo anticipara, en sentido coadyuvante se dijo también que el procedimiento establecido en el art. 6, inc. 2, b, de la Ley de Riesgos del Trabajo, que faculta a la Comisión Médica Central a admitir en concreto, como "profesionales", patologías previamente no listadas normativamente, debe considerarse también como prerrogativa propia, en su caso, del Poder Judicial; ello así de acuerdo con los extensos fundamentos proporcionados al respecto en su oportunidad (cfr. puntualmente, STJRNS3: Se. 88/10 "MALDONADO" y Se. 31 / 12 "FERNANDEZ").

Más aun, pues hubo también pronunciamiento de este Cuerpo acerca de la inconstitucionalidad del número cerrado del listado de enfermedades remitido por la LRT (cfr. STJRNS3: Se. 28/15 "COYAMILLA"), de acuerdo con los lineamientos del Máximo Tribunal

(sentados, entre otras causas, en "Silva, Facundo Jesús c. Unilever de Argentina S.A.", 18-1207; Fallos: 330:5435); en tanto resultaba incongruente -dijo allí este Superior Tribunal de Justicia- que el legislador, al establecer todas las obligaciones previstas en la LRT dejara sin sanción a la ART y sin cobertura al trabajador, sujeto de la tutela genérica del principio "no dañar a otros", contenido en el invocado art. 19, CN, conformada específicamente en materia laboral por el art. 14 bis de la misma Norma Fundamental. Y dejó además en claro que la incompatibilidad con el "número cerrado" del baremo del Dto. 658/96 referido a la LRT, encontraba fundamento asimismo en el art. 19 de la Constitución Nacional -aplicado por el máximo Tribunal de la Nación en autos "AQUINO"-, que prohíbe perjudicar los derechos de otro, y en el art. 14 bis del mismo texto normativo, que adopta el "principio protectorio", según el cual el trabajo en sus

diversas formas goza de la protección de las leyes; normativa suprema que en el orden internacional halla eco en el art. 8, inc. 1, de la Convención Americana de Derechos Humanos, y en el art. 1 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; reglas éstas conforme las cuales toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, y además -cf. con el art. 12, incs. 1 y 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-, al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental; normas todas con jerarquía constitucional desde 1994, en virtud de lo normado en el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional (cfr. STJRNS3: Se. 88/10 "MALDONADO"; Se. 28/15 "COYAMILLA" y Se. 52/20 "VEGA").

Todo ello, más allá de que recientemente nuestro Máximo Tribunal Nacional haya descalificado una sentencia en la que se omitió aplicar el baremo de incapacidades del Dcto. 659/96, a los efectos de establecer la cuantía del resarcimiento tarifado derivado de un accidente de trabajo, en tanto el texto de la LRT no deja lugar a duda acerca de la necesidad de aplicar la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales incluida en el anexo I del Dcto. 659/96, para determinar el grado de incapacidad laboral permanente.

Entendió la Suprema Corte que dicha remisión no tenía carácter meramente indicativo sino que fue expresamente ratificada por la ley 26773, para garantizar precisamente el trato igual a los damnificados cubiertos por el régimen especial de reparación (cfr. CSJN, "Ledesma, Diego Marcelo c. Asociart ART S.A. s/ accidente-ley especia", del 12-11-19). Se intenta así garantizar, por medio de la autoridad administrativa o judicial a quien le correspondiere intervenir, que los damnificados siempre reciban un tratamiento igualitario, con arreglo a una misma tabla de evaluación, es decir, que sus incapacidades sean apreciadas, tanto en sede administrativa como judicial, mediante criterios de evaluación uniformes, previamente establecidos, y no, con arreglo a pautas discrecionales; para evitar así litigios innecesarios. El supuesto de la actora Bucci, sin embargo, dista de lo asumido por la CSJN en dicha causa "Ledesma", pues no se refiere a un problema de cuantificación de la incapacidad comprometido con la tabla de incapacidades del Decreto 659/96; de manera que la doctrina jurisprudencial anteriormente referida resulta aplicable al caso de autos y define sin hesitación la suerte del caso (cfr. STJRNS3: Se. 52/20 "VEGA").

Por lo demás, en el presente bajo examen resultó descartado técnica y científicamente sobre todo por el Licenciado Franco la falta de causas ajenas al trabajo, de suerte que no es necesario ahora insistir sobre la teoría de la indiferencia de la concausa (cfr. STJRNS3: Se. 31/12 "FERNANDEZ"), quedando claro que la Ley 24557 no autoriza a discriminar cuál ha sido el grado de participación de los distintos factores que confluyen para conformar el daño actual (cfr. STJRNS3: Se. 24/18 "TORO").

#### 4. Decisión:

En consecuencia con lo analizado, propicio la procedencia sustancial del recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la actora; y, consecuentemente, revocar el rechazo de la reparación sistémica por incapacidad laboral determinada a causa del trabajo. -MI VOTO-.

A la misma cuestión los señores Jueces doctores Enrique J. Mansilla y Sergio M. Barotto dijeron:

Coincidimos con lo manifestado por el señor Juez preopinante por lo que adherimos a los fundamentos por él vertidos y VOTAMOS EN IGUAL SENTIDO.

A la misma cuestión las señoras Juezas doctoras Liliana Laura Piccinini y Adriana Cecilia Zaratiegui dijeron:

Atento a la coincidencia de los votos precedentes, NOS ABSTENEMOS de emitir opinión (art. 38 de la LO).

A la segunda cuestión el señor Juez doctor Ricardo A. Apcarian dijo:

Atento a las razones expresadas al tratar la primera cuestión, propongo al Acuerdo la procedencia sustancial del recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto por la actora, Adriana Elba Bucci y, en consecuencia, revocar el rechazo de la reparación por incapacidad laboral determinada a causa del trabajo. Y devolver las actuaciones al Tribunal de origen para que, con su actual integración, proceda al cálculo del resarcimiento de la Ley de Riesgos del Trabajo correspondiente a su enfermedad profesional e incapacidad laboral, determinada en la pericial pertinente (fs. 1202/1218, 1232/1233 y 1235/1236), de acuerdo con lo aquí establecido conforme a la doctrina jurisprudencial de este STJRN, modificando consecuentemente la impartición de las costas respectivas según la solución de la cuestión que se determina en esta instancia (arts. 296, 279 y ccdtes. del CPCyC y 56, 57 y ccdtes. de la Ley P N° 1504).

Propicio además imponer las costas de esta etapa a cargo de las vencidas (cf. art. 68, CPCyC) y regular los honorarios correspondientes a las doctoras María Julieta Berduc y Mariela E. Garabito -en conjunto- por la representación letrada de la actora; de los doctores Alejandra Carla Brunetti y Juan Luis Brunetti -en conjunto- por ARTEAR SA; y de los doctores Francisco M. Brown y Sebastián Zarasola -en conjunto-, por la representación ejercida, respectivamente en el 35%, 30% y 25%, de lo que les corresponda oportunamente en definitiva por los trabajos de la anterior instancia. -ASÍ VOTO-.

A la misma cuestión los señores Jueces doctores Enrique J. Mansilla y Sergio M. Barotto dijeron:

Adherimos a la solución propuesta en el voto que antecede y VOTAMOS EN IGUAL SENTIDO.

A la misma cuestión las señoras Juezas doctoras Liliana Laura Piccinini y Adriana Cecilia Zaratiegui dijeron:

NOS ABSTENEMOS de emitir opinión (art. 38 de la LO).

Por ello,

EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA

R E S U E L V E:

Primero: Hacer lugar en lo sustancial al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la parte actora y, en consecuencia, revocar la desestimación del reclamo indemnizatorio por incapacidad laboral. Asimismo, devolver las actuaciones al Tribunal de origen para que proceda con su actual integración al cálculo del resarcimiento sistémico correspondiente, de acuerdo en todo con lo establecido precedentemente conforme a la doctrina jurisprudencial de este STJRN, modificando por ende la impartición de las respectivas costas según la nueva solución de la cuestión (arts. 296, 279 y ccdtes. del CPCyC y 56, 57 y ccdtes. de la Ley P N° 1504).

Segundo: Imponer las costas del contradictorio de esta etapa a cargo de las vencidas (cf. art. 68, CPCyC).

Tercero: Regular los honorarios correspondientes a las doctoras María Julieta Berduc y Mariela E. Garabito -en conjunto-, por la representación letrada de la actora; de los doctores Alejandra Carla Brunetti y Juan Luis Brunetti -en conjunto- por ARTEAR SA; y de los doctores Francisco M. Brown y Sebastián Zarasola -en conjunto-, por la

representación ejercida, respectivamente en el 35%, 30% y 25%, de lo que les corresponda oportunamente en definitiva por los trabajos de la anterior instancia; los que en su momento deberán ser abonados dentro del plazo de diez (10) días (arts. 15 y ccdtes. de la Ley G N° 2212).

Cúmplase con la ley D N° 869 y notifíquese a la Caja Forense.

Cuarto: Registrar, notificar y oportunamente, devolver.

Fdo.: RICARDO A. APCARIAN -Juez- ENRIQUE JOSE MANSILLA -Juez- SERGIO MARIO BAROTTO -Juez- LILIANA LAURA PICCININI -Jueza en abstención- ADRIANA

CECILIA ZARATIEGUI -Jueza en abstención-

En igual fecha ha sido firmado digitalmente el instrumento que antecede en los términos y al Firmado digitalmente: STELLA MARIS GOMEZ DIONISIO-Secretaria- SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA

Ances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ. Conste.