

Mobbing: trabajador es indemnizado por daño moral por padecer violencia provocada por un grupo de empleados



El trabajador sufrió mobbing por parte de un grupo de empleados y su superior jerárquico. La empleadora no cumplió con su deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas ni la obligación legal de seguridad e higiene en el empleo. La empleadora actuó culposamente al permitir que el ambiente laboral fuese deletéreo. El trabajador tiene derecho a reclamar a la empleadora una indemnización por daño moral.

El mobbing es una forma de violencia laboral que se caracteriza por el hostigamiento, la intimidación y el maltrato a un trabajador por parte de uno o más de sus compañeros o superiores. El trabajador que es víctima de mobbing puede sufrir daños psicológicos, físicos y emocionales, que pueden ser irreversibles.

En este caso, el trabajador sufrió mobbing por parte de un grupo de empleados, incluyendo a su superior jerárquico. Los hechos ocurrieron en el ámbito laboral, ante la presencia y participación de la empleadora. La empleadora no ha cumplido con su deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas ni la obligación legal de seguridad e higiene en el empleo. La empleadora ha permitido que el ambiente laboral fuese deletéreo, actuando culposamente.

Por lo tanto, el trabajador tiene derecho a reclamar a la empleadora una indemnización por daño moral. El monto de la indemnización deberá ser fijado por el tribunal, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos, los daños sufridos por el trabajador y las consecuencias del mobbing en su vida personal y laboral.

Fallo completo:

En la Ciudad de Buenos Aires, en la fecha de registro que figura en el Sistema Lex 100, la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, procede a dictar sentencia en la causa del epí-grafe, y de acuerdo al correspondiente sorteo, se procede a votar en el siguiente orden:

La Dra. Mari-a Cecilia Hockl dijo:

I. Contra la sentencia del 20.09.21, se alza la parte demandada a tenor del memorial de agravios presentado el 12.10.21, el que mereció la oportuna réplica de su contraria conforme la presentación del 19.10.21.

II. El Sr. A. M. inició la presente demanda contra Metrovías S.A., en procura de una reparación por daño moral y psicológico. Sostuvo que principió a laborar a favor de la accionada el 25.04.07 y que cumplió tareas de oficial de mantenimiento. Denunció que hacia fines del año 2017, comenzó a sufrir el hostigamiento por parte del Sr. Carlos Agote ?? miembro del gremio-, consistente en distintas amenazas e insultos con tinte discriminatorio por su aspecto físico y su nacionalidad, mientras que sus superiores, pese a encontrarse en conocimiento de ello, no dieron importancia a las circunstancias antedichas. Alegó que, a principios del año 2018, la situación empeoró y se tornó insostenible, toda vez que esa conducta comenzó a provenir de todo el grupo de trabajo. Denunció que fueron inventadas denuncias en su contra -basadas en hechos falsos-, y que, incluso, sufrió pintadas en su locker personal y el hurto de sus pertenencias. Indicó que la situación descripta lo afectó psicológicamente, ya que comenzó a padecer "angustia, miedo, llanto, parálisis", motivo por el cual concurrió a la psicóloga laboral, quien tomó nota de los sucesos expuestos y elaboró un informe al respecto. Indicó que, cansado de reclamar el cese del acoso, hostigamiento y abuso del que era objeto, sin obtener respuesta alguna, dio inicio a un reclamo ante el INADI y el 11.04.18 emplazó telegráficamente a la demandada, quien rechazó los términos de la intimación cursada.

En oportunidad de repeler el reclamo incoado, la demandada negó las alegaciones formuladas por la actora de forma categórica y

concluyente, y destacó, particularmente, que, contrariamente a lo manifestado en el inicio, el accionante junto a un compañero de nombre Rodrigo Ezequiel Maldonado ". han tenido actitudes de prepotencia y aprietes en vestuarios y lugares de trabajo, agresiones verbales, etc., generando un clima de malestar en el Taller de la Línea Premetro.».

III. El reclamo fue admitido por la Sra. Jueza a quo, quien, tras valorar la prueba producida por las partes, consideró que el actor logró acreditar el hostigamiento invocado y el padecimiento de una incapacidad psicológica del 10%. Por tanto, hizo lugar a la reparación solicitada en concepto de daño moral y daño psicológico, e impuso las costas procesales a la demandada.

IV. Esta última controvierte la procedencia de la acción y la valoración de la prueba efectuada por la sentenciante de grado, en particular, la omisión de meritar la prueba testimonial aportada por ella y la prueba documental, de las que surge acreditada su versión de los hechos. Objeta, además, la ponderación de la prueba pericial psicológica efectuada por la a quo y la cuantificación del daño psicológico. Se expide sobre la improcedencia del daño moral. Por último, apela la regulación de honorarios efectuada a favor de la representación letrada de la parte actora, la perito contadora y la perito psicóloga, por considerarlos elevados.

V. He efectuado una reseña lo suficientemente abarcativa de los términos constitutivos de la litis; esto es, de los planteamientos que conformaron la relación procesal; de modo tal que fácil es advertir cuáles fueron los núcleos en debate, y que incumbían acreditar a las partes (art.377, CPCCN).

Al respecto, destaco, a priori, que verificado tal escenario fáctico, si se comprueba que la principal tuvo conocimiento de la situación descripta y permaneció inactiva, ello implicaría un apartamiento de la empleadora a las obligaciones que la LCT pone a su cargo (art. 75, LCT). En tal terreno hipotético, los hechos así concatenados constituirían actos ilícitos de carácter extracontractual de innegable afectación a la dignidad personal del trabajador y generarían, en forma refleja, (en este último caso, por el obrar del personal jerárquico dependiente de ella) la responsabilidad de la empleadora (arts. 1109 y 1113 del Código Civil de Vélez Sarsfield y arts. 118, 160, 200, 275, 278, 490, 833, 850, 852, 1040, 1042, 1376, 1749, 1751, 1785, 1786, 1788, 732, 1520, inc. b), 1753, 1763, 1243, 1286, 1685, 1757, 1758, 1769, 1768 y 1973 del Código Civil y Comercial de la Nación). Ello autorizaría al reconocimiento de una reparación por el daño moral y psicológico causado.

En esa inteligencia, pongo de resalto que en el marco normativo indicado, resulta esencial la prueba de los hechos y su encuadre en los presupuestos de la responsabilidad civil. He expuesto en profusos antecedentes análogos al sub examine que la relación de causalidad adecuada sigue constituyendo la base de la responsabilidad bajo el régimen del derecho común (v. entre otros, "Di Liddo, Diego Martín C/ IARAI SA y Otro S/ Accidente-Acción Civil», sentencia del 19/02/2019, del registro de esta Sala).

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 cuatro 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.

Es del caso destacar que el acoso moral laboral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular (cfr. "Romero Andrea Natalia c/ Rophe SA y Otro s/ Despido», SD 92421 del 18/04/2018, del registro de esta Sala).

Con relación a este tópico, reseña el Dr. Miguel Ángel Maza que "el vocablo "mobbing», como nos lo recuerda María Cristina Giuntoli ("Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral», El Derecho-Universitas SRL, Buenos Aires, 2006), fue utilizado por el etólogo Konrad Lorenz para describir los ataques de una coalición de animales débiles contra otro más fuerte de la misma especie o de otra y en la década de los 80 el psicólogo alemán Heinz Leymann lo empleó en el análisis de las relaciones laborales para identificar las situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otro sujeto. Francisco Javier Abajo Olivares (Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral, Lexis Nexis Depalma, Buenos Aires, 2004) remarca, en el mismo marco conceptual, la intencionalidad de esa violencia psicológica, consistente en lograr que la víctima quede aislada de su entorno y abandone el sector, el grupo o la empresa» (v.

"Brambilla Vieyra Carolina Gabriela c/ Soluciones Agrícolas SA y otros s/ Despido» SD Nro. 109.275 del 25.08.2016 del registro de Sala II CNAT).

Es necesario diferenciar, además, aquello que constituye "acoso» de las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas de las que no se encuentra exento el entorno laboral. Es decir, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico puede calificarse, sin más, como acoso moral (ver lo expresado por el Dr. Daniel Stortini en "Trabajo igualitario y acoso laboral» en Revista de Derecho Laboral, Discriminación y violencia laboral, tomo II, ed. Rubinzel &??

Culzoni, 2009, p.445 y sgtes; asimismo, "Bayley Bustamante Lilia Marí-a c/ Abeledo Gottheil Abogados SC y otro s/ Despido», SD 16626, del registro de Sala X del 26/05/2009). Asimismo, se ha subrayado que "[l]a presencia de una situación de "mobbing» con consecuencias jurí-dicas requiere entonces la verificación de un reiterado y regular proceder perverso y además que tenga la finalidad de segregar o eliminar al acosado de la comunidad de trabajo» (v. ibidem, ob. cit., p. 465).

Considero pertinente traer a colación, asimismo, el Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo, instrumento ratificado mediante la sanción de la ley 27.580 (B.O. 14.12.2020, depositado ante el organismo el 23.02.2021), proporciona un concepto amplio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo: "a) la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género y b) la expresión "violencia y acoso por razón de género" designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados» (art.1°).

Se ha sostenido que "aun cuando no se configure un supuesto de "mobbing», la violencia en el ámbito laboral puede manifestarse de muchos modos, por ejemplo, a través de tratos discriminatorios, agresiones físicas, hostigamiento de índole sexual, mal trato organizacional, etc. (ver al respecto conceptualizaciones teóricas elaboradas por TOSELLI, Carlos A- GRASSIS, P. M.- FERRER, Juan I., en Violencia en las relaciones laborales, Alveroni Ediciones, Córdoba, 2007)», destacándose que "la discriminación puede actuar como generadora -motivo/origen- de un proceso de acoso y también puede aparecer en algunos actos aislados durante el proceso desencadenado por móviles no típicamente discriminatorios (lograr el desánimo, la renuncia de un empleado, su traslado o simplemente satisfacer necesidades perversas o narcisistas del mobber). Así-, mientras que en ciertos casos puede sostenerse la existencia de discriminación sin persecución laboral, esta última generalmente presenta algún matiz discriminatorio si no en su génesis, en los actos o conductas que la configuran (ver ob. cit, págs. 392 y siguientes)» (v. "R. F., P. c/ Citytech S.A.s/ Mobbing» SD Nro 100.146 del 16.02.12 del registro de la Sala II CNAT).

Con respecto a las reglas o pautas que en materia probatoria han de regir en los procesos en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio, es doctrina de nuestro máximo Tribunal que su sola invocación no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido, ni tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado (v. CSJN, "Pellicori», Fallos: 334:1387).

VI. Efectuadas tales precisiones jurí-dicas consideraré -en lo que sigue- las circunstancias fácticas de la causa.

En aras de brindar sustento probatorio a su versión, el accionante propuso la declaración de los testigos Maldonado Rodrigo Ezequiel (v. fs. 278/280) y González Juan Roberto (v. fs.281/283). Adelanto que, si bien cuestiones de estilo desaconsejan transcripciones tan extensas de las declaraciones testimoniales, considero que, en el caso, dada la entidad de las imputaciones alegadas por el accionante, ello resulta de vital importancia.

El primero de los comparecientes, indicó que "respecto del trato de los superiores para con el actor refiere que en el último tiempo, con los últimos supervisores sí- hubo maltrato, que son Sebastián Coluta, Guillermo Rodríguez, Argentero Fernando y Serbia, el jefe, Serbia Alejandro, que lo sabe porque el dicente estuvo en el sector y también fue víctima, que se refiere a discriminación, bullying, que eso comenzó en el taller Mariano Acosta, que el dicente se radicó en ese taller en 2013, que fueron operarios en ese taller, que a fines del 2017 por no estar de acuerdo con ciertas decisiones del delegado Carlos Agote y del jefe Serbia Alejandro empezó el hostigamiento con el actor, que el actor no estaba de acuerdo, que el actor como varios compañeros más, no estaba de acuerdo con el tema de que querían perjudicar un compañero Nahuel Ferrari (.), que con el actor sucedían insultos, hurtos en los lockers, discriminación por la nacionalidad, agresiones tanto verbales como físicas, (.) que siendo mecánico lo mandaban a hacer limpieza, que todo ese tipo de cosas, que lo sabe porque estuvo ahí- que presencié todo, que fue empeorando cada día más con agresiones, que el dicente lo toma por agresión le pasar por al lado y que lo escupan, por ahí- estaba dado vuelta y pasaban con las aceiteras y le tiraban aceite en la espalda, el delegado le vació un día un tarro de 5 litros de pintura blanca encima, que eso fue después de que lo tuvieran un mes en la garita de seguridad por no darle la ropa de trabajo, que eso fue debido a que no saben quién fue le había robado el locker donde tenía todas las cosas, pertenencias, entre esas cosas los borcegos de seguridad y la ropa de trabajo, que después pertenencias personales que se guardaban en los lockers, que hizo el reclamo por el robo el actor, mediante un informe dirigido al jefe de taller Alejandro Serbia y la respuesta de todo eso denunciado por G. A. fue de dejarlo un mes en la garita

de seguridad, que esa decisión fue por todo lo que estaba sucediendo, que el actor jamás recibió explicación, que lo sabe porque también fue involucrado el dicente de la misma forma (.) que desde el punto de vista del dicente veí-a que el jefe de taller Serbia se encargaba de llamar uno por uno a los compañeros para bajarles una lí-nea (.) no puede decir el dicente qué le dijo a cada personas pero sabe por dónde iba porque un dí-a lo veí-a desayunando a los compañeros con el actor, al otro dí-a no los veí-a más, al otro dí-a le negaban el saludo y así- sucesivamente fue empeorando, que hasta llegar al punto del hostigamiento diario, que las agresiones verbales, que lo que escuchaba el dicente era "paraguayo de mierda», "a estos paraguayos les tenemos que poner una estampilla y devolverlos a su paí-s», que escuchó decir esas cosas a Nicolás Rossi, Cristian Lupo, Schefer Lautaro y Carlos Agote el delegado, que sabe que el Sr.Serbia llamaba uno por uno a los compañeros como refirió porque lo hizo con el dicente y con varios compañeros más, que un dí-a lo llamó al dicente a la oficina y le pidió que se habrá [sic] del paraguayo, así- lo mencionó, hace alusión al actor, que eso fue en diciembre 2017, que el actor no continúa trabajando en el lugar, que cambió de sector el actor hace 8 meses más o menos, que si no se equivoca el dicente, que el cambio fue por todo lo que estaba padeciendo en el sector, que lo sabe porque estuvo ahí- en el momento en que entregó un informe pidiendo el cambio, que lo pidió al taller Colonia, que el informe se lo entregó dirigido a Alejandro Serbia el jefe del taller. Que los lockers del sector de vestuario fueron violentados, que en dos ocasiones fueron y le rompieron el candado, que no sabe quién, que se terminaba la jornada un dí-a y al otro dí-a cuando volví-a se encontraba con el locker violentado abierto y sin sus pertenencias, que antes de que le violenten el locker eran escrituras con cosas como "paraguayo», que le escribí-an con fibrón en las puertas del locker, eran como pasos a seguir porque un dí-a empezaron con escribirle las puertas del locker hasta llenárselo de escrituras con cosas ofensivas y discriminatorias, después de eso viene la parte donde le violentan el locker y le roban las pertenencias, que le consta las escrituras ofensivas porque compartí-an el mismo vestuario, que los pasos para solicitar un nuevo uniforme era mediante informes, que hasta que llegaba el nuevo uniforme lo dejaron un mes en una garita al actor, que la garita de seguridad que mencionó anteriormente el dicente era una garita de 2X2 aproximadamente en malas condiciones, que estaba el techo en malas condiciones, se lloví-a, no tení-an cómo tomar agua, que el actor no tení-a cómo tomar agua, que tení-a solamente una silla en mal estado, que estuvo un mes ahí- en esas condiciones.(.) [Q]ue quienes tení-an problema con el actor de todos esos eran Cristian Lupo, Nicolás Rossi, Diego Esteves, Schefer Lautaro, Ortiz Fernando, que no recuerda más».

Por su parte, González sostuvo que ".que respecto del trato de los superiores para con el actor refiere que vio que lo trataban mal, que vio que lo trataron verbalmente mal, que Alejandro Serbia que es el jefe del taller, Sebastián Coluta que es un supervisor, Guillermo Rodrí-guez otro supervisor y Fernando Argentero también supervisor, que le dijeron que le iban a hacer la vida imposible, que por todos los medios, que se cuide, que camine derecho, que no se equivoque, lo trasladaban de un sector a otro sin motivo, que ellos tienen un vestuario y comedor en el taller y en un momento el actor estaba en una garita a la entrada del taller a la intemperie prácticamente, que muy precaria la garita esa, sin baño, sin calefacción, que sin agua, que un lugar que no le corresponde, que ellos tienen su vestuario, que hace dos años atrás más o menos fue eso, que el actor empezó a sufrir después de una asamblea que hubo en el vestuario de mecánicos, convocada por el delegado Ezequiel Agote, ahí- los compañeros manifestaron varias inquietudes (.) lo cual lo enojó mucho al delegado y se fue a las manos con el compañero Maldonado y con el actor porque ellos defendí-an a Ferrari a partir de ahí- los separaron y salieron de esa asamblea y a partir de ahí- vio que el trato con el actor era de agresiones verbales, fí-sicas, "paraguayo», "gordo de mierda», frases así-, que lo decí-a el delegado, los supervisores, que ya nombró el dicente, que el motivo por el cual estaba el actor en la garita que mencionó anteriormente el dicente fue por lo que sucedió en esa asamblea pero fue posterior, que lo sabe porque lo vio, que sabe que el actor sufrí-a las agresiones que describe porque lo vio, que lo vio que lo escupí-an, el delegado Agote, le tiró un tarro de pintura encima de la cabeza hasta los pies, que no recuerda cuándo pasó eso, que fue en esos años, hace dos años atrás, que lo amenazaron de muerte, (.) que le pusieron "que en paz descanse», "te vamos a matar», "paraguayo de mierda», "traidor», que eran leyendas que escribí-an en el locker del actor, (.) que luego lo cambiaron de taller al actor (.), que en cuanto al procedimiento para requerir la ropa de trabajo refiere que el actor pidió la ropa de trabajo, que el procedimiento era por informe, que en 48 horas tendrí-an que haberle entregado, que no se la entregaron nunca, que no qué pasó en relación a eso, que cuando el actor estaba en garita que mencionó estaba de civil, no lo dejaban entrar en el vestuario a cambiarse entonces tení-a que estar en la garita, que estuvo ahí- un tiempo sin tareas y sin ropa, (.) que no recuerda cuanto tiempo pero estuvo un mes o más quizás. Que (.) la relación con sus superiores antes del problema era buena cree, que la relación del actor con el Sr. Carlos Agote era buena cree antes del problema, que antes de la asamblea esa que por lo menos nunca vio nada extraño (.). En este estado, el testigo agrega que después de la asamblea los compañeros Lupo, Esteves, Rossi lo agredieron verbalmente al actor y psicológicamente, y fí-sicamente, que lo sabe porque lo vio».

Considero, pues, que las testificales reseñadas lucen verosí-miles, concordantes entre sí- y coincidentes con lo denunciado en el inicio -sobre todo, reitero, a la luz de los estándares indiciarios establecidos por la jurisprudencia del Alto Tribunal reseñada-. Así-, estimo que las deponentes han dado suficiente razón de sus dichos, describiendo las circunstancias de modo, tiempo y lugar, en tanto

tuvieron conocimiento directo de los hechos que describen. Aunque ocioso, recordaré que en el terreno de la valoración de la prueba y en especial de la testimonial, el art.386 del CPCCN exige a quien juzga que aquélla se realice conforme los principios de la sana crítica, siéndole totalmente lícito ponderar oportuna y justamente si las declaraciones en cuestión se aprecian o no congruentes con el resto de las pruebas que pudieran obrar en el expediente, como ocurre en el caso, tal como seguidamente explicaré.

A fs. 246/249 obra el peritaje psicológico del que surge que ". [l]os sucesos que promueven las presentes actuaciones han tenido para la subjetividad de la parte actora suficiente entidad como para agravar rasgos de su personalidad de base y evidenciar un estado de perturbación emocional asociado con un Trastorno Adaptativo F43.21 (Reacción depresiva prolongada) según el CIE 10. Se trata de un estado depresivo moderado que se presenta como respuesta a la exposición prolongada a una situación estresante (.). El vínculo causal entre el cuadro psicopatológico que presenta el examinado y el hecho de autos es causal directo, ya que el impacto traumático que produjo en su subjetividad el suceso de marras ha conllevado modificaciones y alteraciones en su comportamiento, en su afectividad, en su autopercepción, en su capacidad para proyectarse a futuro, en su seguridad personal, en la percepción de su esquema corporal, en su posibilidad para disponer su energía y recursos.». Finalmente, la Lic. Lucía Ana Feugas concluyó que el Sr. A. M. presenta una ".Reacción Vivencial Anormal Neurótica con manifestación Depresiva de Grado II, que equivale a un 10% de incapacidad psicológica.».

El peritaje se encuentra fundado en estudios médicos especializados, en consideraciones científicas, ilustra sus datos con detalles suficientes y fue realizado de acuerdo a las pautas previstas por el art. 472, 1º párr.del CPCCN.

En efecto, de la lectura de la experticia, surge que la perito consagró acabados fundamentos que justificaron sus conclusiones; efectuó un pormenorizado examen de los antecedentes de autos, del estado actual del accionante, del examen clínico realizado, de los resultados dimanantes de los procedimientos llevados a cabo para la realización de la pericia; todo ello de acuerdo a las pautas previstas en el art. 472 del CPCCN.

Remarco que aun cuando las normas procesales no acuerdan al dictamen el carácter de prueba legal y permiten al judicante formar su propia convicción al respecto, es indudable que para apartarse de la valoración de los médicos actuantes, quien juzga debe hallarse asistido de sólidos argumentos en un campo del saber ajeno al derecho. De esta manera, estimo que deben examinarse armónicamente y conforme las reglas de la sana crítica, la revisión clínica, los estudios complementarios, el peritaje correspondiente y las circunstancias particulares del caso (arts. 386 y 477 CPCCN, arts. 91 LO).

Consecuentemente, no encuentro motivos para apartarme -en la especie- de las conclusiones dadas por la auxiliar de la justicia en su informe pericial. Ello es así-, en tanto el apartamiento de la experticia es viable cuando el informe adolece de deficiencias significativas, sea por errores en la apreciación de las circunstancias de hecho o por fallas lógicas en el desarrollo de los razonamientos empleados, que conduzcan a descartar la idoneidad probatoria de la peritación, lo que no ha acontecido en autos. En consecuencia, toda vez que la perito ilustró sus datos con detalles suficientes y realizó el peritaje de acuerdo a las pautas previstas en el art. 472 del CPCCN y al baremo de ley, corresponde otorgarle pleno valor probatorio (conf. art.386 y 477 del CPCCN).

El accionante acompañó fotografías como prueba documental las que, si bien se encuentran desconocidas por la contraria, son avaladas en su contenido por la prueba testimonial anteriormente reseñada y dan cuenta de lo relatado en el inicio: a) a fs.34/38 se observan cinco fotografías en las que se lo ve al actor, con ropa de trabajo, manchado de lo que sería pintura blanca; b) a fs. 39/40 y 45, tres fotografías de diversos mensajes ofensivos -palabras y dibujos- asentados en distintas superficies, una de ellas, la puerta de un locker; y c) a fs. 42 y 45, dos fotografías del locker que sería del actor, en la que se lo ve desprovisto de candado y de pertenencias.

Asimismo, otro elemento de juicio de innegable trascendencia son las actuaciones iniciadas ante el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) en las que el Sr. A. M. denunció la situación de hostigamiento que aquí se debate y, con fecha 05.04.18, el organismo referido consideró admisible la denuncia, por lo que reenvió las actuaciones a la Coordinación de Investigación y Seguimiento de casos a los fines de su conocimiento e intervención, dependencia en la que al 12.02.19 las actuaciones permanecían en estado de instrucción (v. informe INADI a fs. 143/145).

Por lo demás, en lo relativo a los estándares ya mencionados, no observo que la demandada haya demostrado que, en realidad, el accionante fuese victimario y no víctima.

No paso por alto que ante su propuesta comparecieron a brindar declaración testimonial Serbia Gabriel Alejandro (v. fs. 273/274), Schefer Lautaro Federico (v. fs. 275/276), Rossi Leandro Nicolás (v. fs. 285/286), Cabral Matías Gabriel (v fs. 287/288) y Estévez Diego Néstor (v. fs. 289/290), mientras que como testigo de reconocimiento de documental compareció Lupo Cristian Andrés (v. fs. 284), pero sus declaraciones, valoradas en su conjunto y contrastadas con las restantes pruebas de autos, no resultan suficientes a los fines pretendidos por la accionada (cfr. art.386 del CPCCN).

Primeramente, observo que todos ellos se encuentran señalados por los restantes testigos como partícipes activos del acoso

invocado y, desde el ángulo contrario, habrían sufrido agresiones por parte del accionante, lo que permite preguntar por qué la demandada no propuso la declaración de personas ajenas al conflicto, al menos una, siendo que en dicha dependencia trabajaban alrededor de doce personas -cfr. surge de las declaraciones testimoniales-, mientras que el actor sí- lo logró al citar al Sr. González, quien no estuvo implicado en los hechos alegados ni por las partes ni por los testigos.

Con respecto a los deponentes Cabral y Estévez, observo que ellos no aportan luz a la cuestión litigiosa pues refirieron haber tomado conocimiento de los hechos sobre los que depusieron principalmente por comentarios; el último de ellos, incluso, reconoció que pese a haber firmado dos notas en las que se denunciaban ciertas actitudes en las que habrí-a incurrido A. M. (v. fs. 62 y 63) aquél no habí-a presenciado los hechos allí- descriptos. Al respecto, no es ocioso recordar que, como señala Devis Echarandia ("Teoría General de la Prueba Judicial", Ed. 1981, pág. 122 y ss.), constituye requisito esencial para la eficacia probatoria del testimonio que éste incluya la llamada "razón del dicho", es decir las circunstancias de tiempo, modo y lugar que tornen verosímil el conocimiento de los hechos por el testigo, así- como la ocurrencia misma de las circunstancias que refiere.

Con relación a la declaración de Schefer, advierto que este último refirió haber sido agredido por el actor y luego golpeado, todo ello ante la presencia del Sr. Rossi, pero este último ninguna referencia hizo al respecto, lo que resta total convicción a sus dichos. Asimismo, los testigos reseñaron encontrarse disconformes con el actor porque aquél habrí-a tomado la fotografi-a de un compañero y, curiosamente, en la fotografi-a obrante a fs.40, luce graficada -a un costado del dibujo de un cerdo, tachado, y otras imágenes ofensivas, debajo de la palabra "cachivache"-, una cámara fotográfica.

Por lo demás, la versión sostenida por la accionada me lleva a cuestionar su actitud frente a la situación que invoca, pues no alegó -menos aún probó- haber tomado algún tipo de medida al respecto.

En lo que atañe a situación en la que se encuentra incurso la demandada a partir de lo actuado a fs. 272 -confesión ficta dispuesta por el art. 86 L.O.-, debo señalar que tal fuente de convicción resultaba suficiente para considerar acreditados los hechos invocados por el accionante en la demanda, centrales para desentrañar el pleito, pues -como es sabido- la rebeldí-a recogida por el precepto citado origina la inversión de la carga de la prueba (onus probandi) sobre las circunstancias postuladas en la demanda o su réplica, según el caso. No luce ocioso recordar que, a diferencia de la configuración prevista para disímiles sistemas adjetivos (vgr. trámite civil y comercial, cfr. art.417 del digesto procedimental aplicable), la disposición aludida prevé consecuencias presuncionales concisas, al no requerir respaldo de ninguna otra prueba, ni tampoco supeditar la proyección de esos efectos a las aserciones explícitamente volcadas en el pliego de posiciones.

Consecuentemente, por imperio de la operatividad del dispositivo mencionado, pesaba sobre la patronal el deber de desvirtuar la presunción de veracidad que sobrevolaba la narrativa de su contendiente; sin embargo, como puede fácilmente derivarse de lo expuesto hasta aquí-, la evidencia recabada durante el proceso no desvirtuó lo que la confesión ficta de la demandada prescribe presumir como veraz; antes bien, robustece los efectos de tal imperativo.

De conformidad con todo lo apuntado, considero que de las constancias de la causa resulta debidamente acreditado que el actor padeció una situación de violencia por parte un grupo de empleados, y que aquellos, en connivencia con quien ostentaba un cargo de superior jerarquía, lo sometieron a diferentes formas de violencia laboral que se manifestaron en maltrato verbal, hostigamiento y acoso; todo ello ante la presencia y participación de la empleadora.

La proposición meramente hipotética que formulé en el considerando anterior, devino -a esta altura- en una certeza: la principal no puede ser preservada por el hecho de su dependiente si consintió tales conductas, y menos aún si intervino en ellas.

Observo que la empleadora no cumplió siquiera básicamente su deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas ni la obligación legal de seguridad e higiene en el empleo, conforme lo exigen los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 75 LCT y 4 apartado 1º de la ley 24.557, es decir que no garantizó la indemnidad psicológica ni moral de su dependiente, con lo que al permitir que el ambiente de labor fuese deletéreo, actuó culposamente. Se ha comprobado la responsabilidad personal de su superior jerárquico y de otros trabajadores, compañeros del demandante, que implementaron un clima general y personal hostil por el que la principal debe responder, y ello no sólo por recaer sobre sus dependientes dichas obligaciones, sino también por resultar titular del pleno poder de organización y dirección de la empresa (arts. 1113 Código Civil; arts. 64 y 65 LCT).

Esto es así-, puesto que la empleadora debe velar irrestrictamente por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (arts. 75 LCT y 4º apartado 1º, LRT), de la misma forma que debe preservar también la dignidad del trabajador cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que le garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis C.N.).

De ahí- que la principal no sólo se encuentra legitimada para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62/63 y

concs. LCT, v. asimismo, R. F. c/ Cablevisión S.A. s/ despido 12/10/07 CNAT, del registro de la Sala II).

En razón de todo ello, propongo confirmar lo decidido en grado sobre la procedencia del reclamo en concepto de daño moral por el mobbing comprobado de acuerdo a lo normado por el art. 1078 del Código Civil (actual art. 1741 del Código Civil y Comercial). Por afines fundamentos, corresponde desestimar el agravio planteado con relación a la condena dispuesta en grado por la incapacidad psicológica que padece el accionante.

Ello así-, toda vez que ha quedado acreditado que el daño ocasionado al actor por el accionar lesivo de sus compañeros de trabajo y la conducta, por demás reprochable, por prescindente y persecutoria, adoptada por la demandada ante esos hechos. Además, como surge de las transcripciones efectuadas del peritaje psicológico el accionante padece una RVAN grado II, la cual encuentro causalmente vinculada a los hechos de autos. Por ello, conforme a las reglas de la sana crítica (art.386, CPCCN), propicio confirmar la condena dispuesta contra la accionada por daño psicológico.

VII. Resta examinar la cuantía de la reparación otorgada a la accionante, apelada por la demandada.

Como lo he sostenido reiteradamente, para fijar este tipo de indemnización mediante la cual se pretende la reparación integral del daño causado con sustento en las normas del Derecho Civil, no pueden utilizarse únicamente fórmulas matemáticas preestablecidas y por ende, tampoco aplicarlas en su individualidad, sino que es necesario tomarlas como un indicio e incluirlas dentro de un cúmulo de circunstancias como el grado y tipo de incapacidad, las consecuencias derivadas de ésta en la actividad que desarrollaba o que desarrolle, el trabajo realizado, la edad a la época del infortunio, el estado civil, las cargas de familia, la expectativa de vida, entre otras, sin que se pueda omitir que conforme ha señalado la Corte Suprema de Justicia de la Nación "no se trata de medir en términos monetarios la exclusiva capacidad económica de las víctimas, lo que vendría a instaurar una suerte de justicia compensatoria de las indemnizaciones según el capital de aquellas o según su capacidad de producir bienes económicos con el trabajo, puesto que las manifestaciones del espíritu también integran el valor vital de los hombres» y "que los porcentajes de incapacidad estimados por los peritos médicos. no conforman pautas estrictas que quien juzga deba seguir inevitablemente pues que no sólo cabe justipreciar el aspecto laboral sino también las consecuencias que afecten a la víctima, tanto desde el punto de vista individual como desde el social.» (CSJN, Fallos:327:3753 y 331:570 , entre otros).

Del mismo modo, con respecto a la reparación del daño moral, considero, en primer término, que resulta procedente de acuerdo a la doctrina del Fallo Plenario Nro. 243 de esta Cámara y a lo normado por el art. 1078 del Código Civil (actual art. 1741 del Código Civil y Comercial), respecto del cual considero que se halla configurado por toda lesión a los sentimientos o afecciones legítimas de una persona o por los padecimientos en que se traducen los perjuicios ocasionados por el evento dañoso.

En el caso, es menester tener en cuenta la edad del demandante al momento de los hechos por cuyo padecimiento se lo indemniza que fueron descriptos en el acápite anterior, la remuneración percibida, la incapacidad conforme lo señalado por la perito psicóloga, y, en general, los múltiples universos de la vida de relación, incluido el proyecto de vida, que los efectos nocivos de la afección que presenta el accionante comprometen, sin duda alguna. Todo lo ponderado y la pauta establecida por la fórmula "Vuotto ?? Méndez» -la que tomo únicamente a los fines orientativos-, me lleva a concluir que la suma establecida en origen de \$1.650.000 -más intereses desde el 30.09.21- no resulta elevada y debe ser confirmada.

VIII. Las argumentaciones vertidas brindan adecuado sustento al pronunciamiento, razón por la que se omite el análisis de otras cuestiones secundarias que se hubieran planteado en tanto resultan inconducentes para la solución del litigio. En tal sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha señalado que "los jueces no están obligados a seguir y decidir todas las alegaciones de las partes, sino sólo a tomar en cuenta lo que estiman pertinente para la correcta solución del litigio» (conf. Fallo del 30/04/1974 en autos "Tolosa, Juan C. c/ Cí-a. Argentina de Televisión S.A.», publicada en La Ley, Tomo 155, pág. 750, número 385).

IX. En materia arancelaria, de conformidad con el mérito y eficacia de los trabajos cumplidos, el valor económico del juicio, el resultado obtenido, las facultades conferidas al Tribunal, art. 38 de la ley 18.345, arts. 6º, 7º, 8º y 19 de la ley 21.839, y disposiciones arancelarias de aplicación y vigentes a la época de las tareas ponderadas a los fines regulatorios (cfr. Fallos: 319:1915 y 341:1063), propongo confirmar los honorarios regulados a la representación letrada de la parte actora y a las peritos psicóloga y contadora, pues lucen adecuados a las tareas desarrolladas en grado.

X.- Con relación a las costas de Alzada, propongo que se impongan a la demandada vencida (art 68 del C.P.C.C.N.), y regular los honorarios de los firmantes de los escritos dirigidos a esta instancia en el (%) para cada uno de ellos, de lo que en definitiva les corresponda percibir por su labor en la instancia anterior (art. 30, ley 27.423).

XI.- En suma, de compartirse mi propuesta, correspondería: 1) Confirmar la sentencia apelada en todo cuanto fuera materia de recursos y agravios; 2) Mantener la regulación de honorarios dispuesta en grado en relación a la representación letrada de la parte actora y a las peritos psicóloga y contadora; 3) Fijar las costas de Alzada a la demandada y 4) Regular los honorarios de las representaciones letradas intervinientes ante esta instancia en el (%) de lo que les corresponda percibir como retribución por su

actuación anterior.

La Dra. Gabriela Alejandra Vázquez dijo:

Adhiero al voto que antecede por compartir sus fundamentos y conclusiones.

A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, el TRIBUNAL RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia apelada en todo cuanto fuera materia de recursos y agravios; 2) Mantener la regulación de honorarios dispuesta en grado en relación a la representación letrada de la parte actora y a las peritos psicóloga y contadora; 3) Fijar las costas de Alzada a la demandada; 4) Regular los honorarios de las representaciones letradas intervinientes ante esta instancia en el 30% de lo que les corresponda percibir como retribución por su actuación anterior; y 5) Hacer saber a las partes que la totalidad de las presentaciones deberá efectuarse en formato digital (CSJN punto n°11 de la Ac. 4/2020, reiterado en los Anexos I y II de la Ac. 31/2020).

Regístrese, notifi-quese, oportunamente comuní-quese (art.4º, Acordada CSJN N ° 15/13) y devuélvase.