SENTENCIA DEFINITIVA NRO.	CAUSA NRO.41.203/2011
AUTOS: ***"ERBA, GABRIELA LORENA C/ VESTIDITOS S.A. S/ OTROS RECLAMOS – MOBBING"***	
JUZGADO NRO. 9	SALA I

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 11 días del mes de AGOSTO de 2.020, reunida la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y de acuerdo al correspondiente sorteo, se procede a votar en el siguiente orden:

La Doctora Gabriela Alejandra Vázquez dijo:

I- La señora jueza "*a quo*", a fojas 371/375, rechazó en su totalidad la demanda articulada por la accionante. Tal decisión es apelada por la actora, a tenor del memorial de fojas 376/386 y vta., cuyos términos merecieron oportuna réplica de la demandada a fojas 388/389.

II- Del relato inicial surge que el 5 de mayo de 2001 la señora Gabriela Lorena Erba ingresó a trabajar para Vestiditos SA, como vendedora, que cumplía una jornada de lunes a sábados durante ocho horas y que percibía una remuneración de $ 1.827,36.- También se desprende de autos que entre diciembre de 2003 y marzo de 2004 la demandante hizo uso de la licencia por embarazo y luego de nacido su hijo Thiago Julián Cáceres Erba, se reincorporó a su puesto habitual en julio de 2004, momento en el cual la reclamante refiere que comenzó a ser maltratada permanentemente por la encargada del local, Cecilia Lescano, en connivencia con la supervisora, Silvana Giugliolini.

III- La actora se queja con razón porque se rechazó su reclamo indemnizatorio por las consecuencias dañosas que padece a causa de haber recibido un trato laboral hostil, el que calificó como violencia laboral. Señala que luego del nacimiento de su hijo Thiago, al regresar de la licencia por embarazo, comenzaron a perseguirla y hostigarla en forma permanente durante el desarrollo de su horario de trabajo. Afirma que "… soportó todo tipo de desprecios, humillaciones en público y malos tratos…" y refiere que "…durante el período de lactancia (desde julio de 2004 a marzo de 2005) la actora debía retirarse una hora antes para amamantar a su pequeño hijo se le hacía 'compensar' dicha hora con la hora de almuerzo, por lo que la actora permanecía siete horas trabajando de pie sin poder ingerir alimento alguno…" (conf.fs.5).

Agrega que "…cada vez que avisaba que llegaría unos minutos más tarde porque la persona que cuidaba a su bebé (…) se había demorado en llegar, la encargada Cecilia Lescano le respondía que eso no era posible 'que no podía llegar tarde, que si no podía estar en horario, que faltara'. De ese modo, perdía el presentismo, lo que significaba una merma en su salario. Los malos tratos propiciados por la Sra. Lescano a mi mandante llegó a extremos tales que cuando la actora se ausentaba, al día siguiente la encargada la castigaba prohibiéndole a sus compañeras que le hablaran. Tampoco le estaba permitido recibir llamada alguna en el teléfono del local. En el caso de la actora esto era terrible ya que mientras ella trabajaba una persona cuidaba de su bebé y Erba permanecía intranquila durante la jornada laboral debido a que si algo sucedía a su pequeño, la persona que lo cuidaba no podía llamarla al local para avisarle. Luego comenzaron a cambiarle los horarios todos los días, informándole el día anterior a qué hora debía concurrir al día siguiente, trabajando algunos días a la mañana y otros de tarde, lo cual tornaba imposible la organización de su vida y la posibilidad de contratar a una persona que cuidara su hijo…" (conf.relato inicial, fs. 5vta).

Asimismo da cuenta que "…la Sra. Lescano le daba permanentemente órdenes y contraórdenes de manera tal que era imposible cumplir con las directivas, encontrando de esta forma un nuevo motivo para insultarla y agredirla delante de sus compañeras… cuando faltaba alguna vendedora en otro local, siempre la mandaban a la actora a cubrir dicho puesto como modo de castigo, aún a sabiendas de lo importante que era para Erba permanecer en el local de Flores en atención a la cercanía con su domicilio donde permanecía su bebé mientras trabajaba…". Puntualiza que "…dado que los feriados el local permanecía abierto, era práctica habitual que las vendedoras se turnaran para trabajar en dichos días…quien trabajaba un feriado, no lo hacía el siguiente, y así alternadamente, salvo la actora a quien siempre la hacían trabajar los feriados bajo apercibimiento de que si se oponía la iban a echar…" (conf. demanda, fs.5vta).

En ese marco, cuadra resaltar que la plataforma fáctica y la decisión respectiva debe adecuarse a lo establecido por la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia (arts.5º, inc. 2º); 6º, inc. c), 16, inc. e), y 35), su decreto reglamentario Nº 1011/2010 y la doctrina de la Corte Federal del caso "Pellicori" (Fallos: 334:1387).

La trabajadora afirma haber sido víctima de violencia laboral, que en términos generales y bajo la rúbrica "violencia laboral contra las mujeres" es definida por el artículo 6º, inciso c) de la ley 26.485 del siguiente modo: "aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo

Fecha de firma: 11/08/2020
Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA
Firmado por: GABRIELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA
Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

#20174181#263752690#20200807110335660

requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral". Por su parte, la reglamentación de esa norma puntualiza: "Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores".

En materia probatoria, debe aplicarse el sistema de las cargas dinámicas, según lo impone la reglamentación del artículo 6º de la ley 26.485 (decreto del PEN 1011/2010), que remite a las interpretaciones de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo como pauta hermenéutica, criterio que guarda sintonía con lo sentado por la Corte Suprema en la causa "Pellicori", antes citado, en el sentido que, cuando se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio, resulta suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá a la parte demandada a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

En el presente proceso, estimo que la actora aportó indicios suficientes y sólidos de haber sido víctima de violencia laboral, la que es una especie de discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo, el que resulta significativamente expulsivo por razones de género.

Los relatos ofrecidos por Emiliano Noel Nuñez (fs.224/226), María Laura Álvarez (fs.229/231) y Tamara Soledad Quiroga (fs.272/273), propuestos a instancia de la parte actora, describen las tareas que diariamente cumplía la señora Erba y dan cuenta de los constantes maltratos que sufrió.

En efecto, el señor Nuñez, custodio, señala que "…trabajó con la actora en Flores, en un local de ropa para chicos, Mimo, el local estaba sobre la calle Rivadavia y Bonorino. Que la actora en ese lugar era vendedora y a la vez hacía de todo, vendía, alarmaba las prendas, llevaba vueltos que no le correspondía llevar, es decir las bolsas que traían las camionetas de Mimo, eran bolsas pesadas y eso le correspondía a los chicos llevarlas hasta el depósito, es decir, los chicos que traían el pedido, pero la encargada la obligaba a la actora a llevar las bolsas hasta arriba del depósito, la

encargada era Cecilia Lescano, que esto lo sabe porque él era todo en ese local, la vista y el oído, hacía la seguridad en el local…que la encargada la obligaba a la actora a llevar las bolsas hasta arriba del depósito, lo dice porque la encargada le tenía bronca porque la actora era una de las mejores vendedoras, tenía mucha clientela que venían a pedir por ella, para que las atienda. Que sabe todo esto porque él era la vista y el oído del local, tenía que estar alerta de todo lo que pasaba en el local…la actora tuvo una discusión con la encargada Cecilia porque la sacó a la actora de la caja y puso a una persona que era incompetente para ese trabajo, puso a Florencia, era nueva en la venta…dice que la coordinadora tenía mucho que ver con esto, a la actora la tenían de aquí para allá. Que la coordinadora se llamaba Silvina…le decía que vaya a alarmar, como así vaya a barrer el local, prácticamente de esclava, que todo esto lo sabe porque él estaba para ver y escuchar todo tanto en el depósito como en el salón. Que el dicente se fue y luego no vio más a la actora…además si las chicas le hablaban a la actora, la sacaba del salón y la ponían a subir bolsas al depósito, como limpiar el baño también…incluso cuando la actora estaba amamantando a su hijo así faltara o no algún empleado, la hacían venir a la actora al local y la hora del almuerzo no se la daban completa, le daban media hora para almorzar, que lo sabe porque lo ha visto y escuchado en el local…" (conf.fs.224/226).

De igual modo, la señora Álvarez, compañera de trabajo de la actora, da cuenta que "…la actora era vendedora, limpiaba los vidrios, baño, lo que era la carga de mercadería para el depósito, las bolsas y cajas, que iban en el depósito que estaba arriba, luego era mantener el sector, reponerlo de mercadería, muchas veces iba al banco a buscar cambio, iba sola, y la atención al público, que sabe que la actora hacía todo esto porque trabajaban juntas, que la dicente y la actora trabajaban en horarios que podían ser de mañana o de tarde, iban rotando…la dicente se retiró antes, hasta el año 2007 la actora trabajó, que fue el año en que la dicente dejó de trabajar…que la actora con su trabajo era buena, siempre atendía bien a los clientes, tenía buena disposición, al sector lo tenía siempre ordenado, además había clientes que preguntaban por ella, porque preferían que los atendiera ella…la actora se manejaba dócil y la encargada tenía una forma muy violenta para con la actora, agresiva, de malos modos, como menospreciando su trabajo y su manera de ser… un ejemplo si la actora atendía a un cliente y tardaba, la juzgaban porque tardaba demasiado pero la verdad es que está brindando un servicio o por ejemplo limpiar un baño de hombre no es agradable o tenerla muchas horas paradas y no permitirle descanso, decirle de mala manera las cosas, sobrecargarla de tareas y extra que era imposible realizarlo en horas de trabajo, que sabe todo esto respecto de la actora porque lo veía. Que dice que la encargada tenía una forma muy violenta para con la actora, por el modo y forma de hablar, gritando e imponiendo su autoridad…con los demás se llevaba más o menos bien, pero con la actora era como que se desquitaba, siempre los peores trabajos y peores actividades se las llevaba la actora… cuando tuvo

Fecha de firma: 11/08/2020
Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA
Firmado por: GABRIELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA
Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

#20174181#263752690#20200807110335660

el nene, tenía su horario de lactancia, entonces no le dejaban tomarse la hora de almuerzo porque le decían que ella trabajaba siete horas y que por eso no le correspondía, estaba todo el día en el local sin comer nada, sin poder salir…la actora se manejaba dócil porque es su personalidad, es buena persona, nunca la escuchó gritar y faltar el respeto a nadie…la actora acataba las órdenes qué iba hacer, la veía angustiada y llorando…que es triste ver que a una persona la traten así y uno sin poder hacer nada porque siempre 'tenés arriba una encargada' y uno hace todo lo que se le pide para cuidar su trabajo…que la dicente dice que ella dejó de trabajar luego de su segunda maternidad, se fue en el mes de septiembre de 2007, la dicente dice que presentó su renuncia…" (fs.229/231).

Y también la señora Quiroga, compañera de trabajo de la accionante, refiere que "…la actora y la dicente eran vendedoras…estando en el local se notaba el ambiente de cómo eran con ella, es decir, con la actora, la dicente hablaba con la actora y se veía como era el trato con ella, le decían de mala forma las cosas, también le decían que tenía que irse a otro local, y ni le preguntaban, la mandaban nomás. Que la dicente se fue en el año 2009 y la actora en el año 2007 salió de licencia, no sabe las razones de la licencia de la actora y la actora volvió en el año 2009, la dicente estuvo un poquito y luego se fue porque la dicente tuvo familia y se fue, la dicente volvió en junio de 2009 y estuvo un mes y luego se fue en agosto definitivamente, por su hija…que la actora tenía ataques de pánico, vivía llorando, estaba angustiada y el poquito que podían hablar con la actora le contaba eso, lo mal que se sentía de cómo la trataban. Que la dicente la vio en este estado que describió, cada dos por tres la veía triste. Que la dicente dice que este maltrato la actora lo recibía de la encargada, en ese momento era Cecilia Lescano, que lo sabe porque la dicente estaba ahí, porque lo vio, porque lo escuchó, en los momentos que estaban siempre ahí, por ejemplo cuando le pedían el pedido, se lo pedía de mala forma esta persona. Que en el depósito no se podía estar del calor, así arriba no se la pasaba bien, era insalubre, que la actora y la dicente siempre permanecían ahí por tres horas y a veces todas las mañanas hasta que iban a comer…" (fs.272/273).

Considero que las descripciones referidas por los/as deponentes resultan coherentes, concordantes y objetivas, provienen de compañeros/as de trabajo que se desempeñaban en el mismo local y cumplían los mismos horarios de trabajo y, en tal sentido, revelan un conocimiento directo y personal de lo ocurrido durante la vigencia de la relación laboral mantenida por la actora (conf.art.386 CPCC y art.90 LO). Por ello, el análisis de las pruebas producidas, según las reglas de la sana crítica (artículo 386 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación) y el principio de amplitud probatoria vigente en materia de acreditación de hechos de maltrato laboral, me inclinan a

considerar acreditados los extremos referidos en el inicio. En efecto, los/as compañeros/as de trabajo de la accionante tienen efectivo conocimiento de los episodios descriptos en la demanda y relatan los distintos sucesos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral.

Al respecto cabe puntualizar que además de los coincidentes relatos que se desprenden de las declaraciones testimoniales reseñadas, se suma la pericia médica obrante a fojas 303/313 y vta., en la que el especialista en medicina y psiquiatría Dr. Luis Alejandro Pérez Dávila coincidió con el diagnóstico enunciado en el estudio psicológico emitido por la Lic. Ariana Gabriela García (cuya copia luce agregada a fojas 65/86 y que fuera reconocida a fojas 284 por la experta).

De éste surge que se le efectuaron a la actora una amplia batería de test que dieron cuenta de una persona de pensamiento lógico y coherente en la que no se constataron elementos de fabulación, ni mentiras ni delirios ni simulación. Se arribó allí a un diagnóstico certero y se afirmó que padece Reacción Vivencial Anormal Neurótica, grado III-IV, que le genera una incapacidad parcial y permanente del orden del 25% y que, sumados los factores de ponderación pertinentes, alcanza una merma total del oden del 31,5% de la total obrera, según baremo del dto.659/96. La actora, una mujer joven, pasó con éxito un examen pre-ocupacional en los inicios de 2001 y fue desvinculada el 30 de septiembre de 2009, sin que exista ningún elemento que permita inferir que esa minusvalía pueda deberse a otra causa.

Estos elementos son lo suficientemente sólidos como para concluir, desde un juzgamiento con perspectiva de género, que la actora proporcionó indicios suficientes y que la demandada, en consecuencia, debía arrimar a la causa elementos que legitimaran que su despido no tenía por causa la discriminación.

En síntesis, por las reglas de las cargas dinámicas del "*onus probandi*", corresponde atribuir veracidad a los hechos expuestos por la trabajadora en el escrito inicial -que en la pericia fueron considerados auténticos- en lo que atañe a que su despido obedeció a causas discriminatorias y colofón de un proceso de violencia laboral.

No soslayo la dificultad que enfrentan las personas trabajadoras que son víctimas de violencia en el trabajo para probar en juicio situaciones de maltrato, en especial cuando se trata de hostilidades reiteradas que evaluadas aisladamente parecen intrascendentes pero que, sumadas en su conjunto, alcanzan entidad para concluir que efectivamente se ha generado un daño psicológico que debe ser reparado. Así el experto da cuenta que "…la personalidad de la actora es normotípica (se encuentra dentro de los

Fecha de firma: 11/08/2020
Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA
Firmado por: GABRIELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA
Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

#20174181#263752690#20200807110335660

rangos comparables para la mayoría de las personas que se encuentran dentro de similar franja etaria, nivel socio económico, nivel educacional cultural y laboral). Se han demostrado características de personalidad de base. Y también la angustia con la cual convive, reflejada en los Tests gráficos. Se ha constatado trastorno de ansiedad generalizada con los 'panic attacks' y una importante neurosis traumática con depresión reactiva…" (conf.fs.308). El galeno, además, precisa que "…no se han constatado durante la entrevista, el interrogatorio y examen psico semiológico elementos de disimulación, de parasimulación, ni de metasimulación, ni de presimulación ni tampoco actitudes para lograr una mejor indemnización a través de una neurosis de renta…" (conf.fs.308vta) y concluye que "…para este perito, la presión laboral sumado a situaciones de desborde y gran desgaste, que lo fueron mermando por momentos y desequilibrando, fueron sin duda causales de sus ataques de pánico. No obran en autos otras documentales analizadas, que hagan que el criterio de este perito modifique…" (conf.fs.310vta).

Por ese motivo, un escrutinio excesivamente severo en materia probatoria en los casos de violencia en el trabajo, podría llevar a que ciertos tipos de ilicitudes por incumplimiento de la obligación de la empleadora de garantizar el derecho humano a un ambiente laboral libre de violencia que resguarde la dignidad de la persona, a la postre no sean resarcidos y, en su caso, sancionados y por lo tanto, que se ponga en peligro la protección eficaz de ese derecho. Porque no se encuentra en discusión que aquélla entraña una obligación que tiene a cargo la empleadora con causa en la relación laboral (arts.63, 64, 65, 68, 75 y conc. de la Ley de Contrato de Trabajo) y que su incumplimiento genera responsabilidad por los daños que la persona trabajadora padezca, ya en el orden patrimonial como en el extrapatrimonial.

Los elementos colectados persuaden que la señora Erba fue maltratada y hostigada psicológicamente por sus superiores. Considero que se encuentran verificadas las constantes agresiones y malos tratos que proferían la encargada y supervisora del local hacia la persona de la reclamante. La antijuridicidad citada provocó perjuicios a la trabajadora, de 33 años de edad y las constantes agresiones tuvieron aptitud para generar un daño de incidencia patrimonial, ya que la accionante vio frustrado su derecho a permanecer trabajando como lo venía haciendo (no surge ningún elemento que de cuenta que hubiese recibido sanciones o apercibimientos), el derecho a continuar ganando su sustento percibiendo el salario, de naturaleza alimentaria. Esta derivación dañosa constituye una consecuencia inmediata y necesaria del hecho ilícito (Art.901 Código Civil, vigente a la fecha de los hechos).

Tal como ha sostenido este Tribunal en casos análogos al presente, el acoso moral laboral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica **extrema**, de forma **sistemática**, durante un **tiempo prolongado** y sobre **una persona** en particular (cfr. "Romero Andrea Natalia c/ Rophe SA y otro s/ despido", sentencia definitiva nº 92.421 del 18/04/2018 y más recientemente, "P.P.L. c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ despido", sentencia definitiva nº 94.266 del 28/11/2019, entre otros).

Es necesario diferenciar, además, aquello que constituye "acoso" de las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas de las que no se encuentra exento el entorno laboral. Es decir, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre la persona que trabaja y su superior jerárquico puede calificarse, sin más, como acoso moral (ver lo expresado por el Dr. Daniel Stortini en "Trabajo igualitario y acoso laboral" en Revista de Derecho Laboral, Discriminación y violencia laboral, tomo II, ed. Rubinzal – Culzoni, 2009, p.445 y sgtes; asimismo, "Bayley Bustamante, Lilia María c/ Abeledo Gottheil Abogados SC y otro s/ despido", sentencia definitiva nº 16.626, del 26/05/2009, del registro de Sala X). Asimismo, se ha subrayado que *"*...[l]a presencia de una situación de "mobbing" con consecuencias jurídicas requiere entonces la verificación de un reiterado y regular proceder perverso, el que con frecuencia tiene finalidad de segregar o eliminar al acosado de la comunidad de trabajo".

De su lado, la Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (v. pto. 1.3.1. del "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas", elaborado en la Reunión de expertos en octubre de 2003, Ginebra- www.ilo.org./global/langen/index.htm-OIT; ver entre otros, "V.P.M.A. c/ Teletech Argentina S.A. s/ despido, sentencia definitiva nº 87.370, del 13/02/2012, del registro de esta Sala).

Por último, considero necesario destacar -por tratarse de un hito insoslayable- la nueva normativa internacional adoptada recientemente por la citada Organización en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo (108ª) el 19 de junio de 2019. Se trata del Convenio Num. 190 y la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Aunque resulte evidente, quiero remarcar que todo lo anteriormente reseñado resulta suficiente para encuadrar el *tema decidendum* desde el aspecto normativo; empero, pienso que el consenso internacional, recientemente manifestado sobre la temática en juego, revela una impronta que otorga fuerza cardinal a toda decisión en la que se diluciden cuestiones como las aquí planteadas. Digo esto porque no eludo que dicha normativa aún no ha sido ratificada por nuestro país; más es innegable su cualidad loable como fuente de derecho internacional que recoge principios de validez atemporal y que no reconoce fronteras (conf. voto de la Dra. María Cecilia Hockl en "S.A.M. c/ Casa Rago", sentencia definitiva nº 93.860 del 19 de julio de 2019, del registro de esta Sala).

En esta línea, el artículo 1º del citado Convenio establece que *"a) la expresión 'violencia y acoso' en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género", y "b)* ***la expresión 'violencia y acoso por razón de género' designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.****"*. Que, conforme el artículo 2º, sus postulados resultan de aplicación *"a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo"*. Finalmente, resalto el artículo 6º, en cuanto dispone que *"[t]odo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo"*.

En consecuencia y por todos los motivos expuestos, cabe colegir que la violencia relatada por los testigos llevó a la actora 'razonablemente' a padecer los trastornos psicológicos constatados y a la necesidad de tener que sufragar gastos y demás tratamientos psicológicos. Considero, pues, que, la violencia moral que padeció de parte de sus superiores jerárquicos -dependientes de la firma demandada-, tuvo aptitud para provocarle la afección psicológica descripta por el experto médico, que necesitó de asistencia psicológica, con la consecuente erogación de honorarios profesionales. En definitiva, y por todos los motivos expuestos, existió un acto ilícito (antijuridicidad) y

daño (patrimonial y moral) en relación causal adecuada con el primero por lo que propicio hacer lugar al reclamo de la accionante.

En efecto, estimo que la demandada tiene responsabilidad civil por las consecuencias dañosas del evento, según lo norma el artículo 1113 primer párrafo del Código Civil, en cuanto dispone: "*La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado*".

La *responsabilidad por el hecho del dependiente* es una responsabilidad refleja o *indirecta*, de tipo *objetivo*, es decir, no emplazada en la culpa. Se acepta de modo dominante que esta especie de responsabilidad tiene *fundamento en la garantía*. Las I Jornadas Nacionales de Derecho Civil (Santa Fe, 1963), declararon que los principios que sirven de fundamento a las responsabilidades indirectas por hechos de dependientes o auxiliares "son determinados por el fenómeno económico jurídico resultante de la prolongación de la actividad propia por la utilización de fuerzas ajenas. Importan una garantía impuesta a quien las utiliza".

Además de: 1) la relación de dependencia (no necesariamente laboral); 2) la antijuridicidad del dependiente; 3) el daño y 4) la relación causal entre el evento dañoso y el perjuicio, es exigible, como requisito de activación de esta responsabilidad indirecta, según el artículo 1113 primer párrafo del Código Civil: 5) la relación entre la función encomendada al dependiente y el acto dañoso.

Dentro de esta categoría conceptual se engloba tanto al daño causado en ejercicio de la función como al ocasionado *con ocasión de la función* o bien *con motivo de la función* (Cifuentes, Santos y Sagarna, Fernando, Código Civil Comentado y Anotado, Bs. As., 2011, Tomo II, Pág.659). Es un acto concretado "con ocasión de la función" aquél que, aunque ajeno o extraño a la función, únicamente ha podido llevarse a cabo y, por ende, no habría podido ser realizado llevado a cabo por el autor del ilícito de no mediar la relación dependiente.

En definitiva, la responsabilidad de la empleadora no es controvertible, sin perjuicio de las acciones de regreso que le puedan asistir al amparo del artículo 1123 Código Civil. Lo cierto es que los hechos acontecieron en el ámbito laboral, de custodia de la empleadora, y ésta tiene para con las personas que allí le prestan servicios una obligación de seguridad (art. 75 LCT) que garantice indemnidad psicofísica, respondiendo a su vez, por imperativo legal, por los hechos ilícitos de quien se vale para

funcionar (art.1113 primer párrafo del Código Civil). Por consiguiente corresponde condenar a Vestiditos SA en los términos referidos.

IV- En lo concerniente al *quantum* del resarcimiento tendré en consideración la incapacidad determinada por el perito médico (31,5% t.o.); la remuneración mensual denunciada en el inicio ($ 1.827,36.-); la edad de la trabajadora a la fecha de los hechos (33 años); su condición de mujer y madre; que requiere de tratamientos cognitivo conductual y psiquiátrico de por lo menos un año y medio (según se desprende del informe de fs.311). También se ponderan las múltiples proyecciones de la incapacidad en la vida de relación de la trabajadora, ya que, como lo ha dicho la Corte Federal en el caso "Arostegui" (Fallos 331:570), no se trata de medir en términos monetarios la exclusiva capacidad económica de las víctimas, lo que vendría a instaurar una suerte de justicia compensatoria de las indemnizaciones según el capital de aquéllas o según su capacidad de producir bienes económicos con el trabajo. Se añade que esta sala utiliza como cuantificación estimativa la fórmula "Vuotto - Méndez", aunque sin apego matemático.

En ese orden, propongo cuantificar la indemnización por daño patrimonial (incapacidad sobreviniente y gastos por tratamientos terapéuticos) en $ 275.000.-, asimismo, sugiero adicionar la suma de $ 70.000.- en concepto de daño moral, lo que totaliza un capital de **$ 345.000**.-, que llevará un interés conforme las tasas fijadas en las actas de esta Cámara Nacional del Trabajo nº 2357, 2601, 2630 y 2658, desde la fecha de la desvinculación (30 de septiembre de 2009) hasta su efectivo pago.

V- A influjo de lo normado por el artículo 279 del Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación, corresponde una nueva decisión en materia de costas y honorarios. Las costas de ambas instancias deben imponerse a la demandada porque fue vencida en lo central del litigio (art.68, Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación) y deben regularse los honorarios de la representación letrada de la parte actora, de la demandada Vestiditos SA y los del perito médico legista, en el 16%, 12% y 7% respectivamente y los de la representación letrada de los señores letrados firmantes de los escritos de fojas 376/386 y vta. y fojas 388/389 en el 30% a cada uno de ellos, de lo que les corresponda percibir por los trabajos realizados en la anterior instancia (art.38 Lo y normas arancelarias de aplicación).

Por todo lo expuesto, de compartirse mi propuesta, correspondería: a) revocar la sentencia apelada y condenar a la demandada Vestiditos SA a pagar a la señora Gabriela Lorena Erba la suma de $ 345.000.-, con más los intereses fijados en las actas de esta

Cámara Nacional del Trabajo nº 2357, 2601, 2630 y 2658, desde el día del 30 de septiembre de 2009 hasta su efectivo pago; b) imponer las costas de ambas instancias a la demandada en su carácter de objetivamente vencida; c) regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora, de la demandada Vestiditos SA y los del perito médico legista, en el 16%, 12% y 7% respectivamente; d) regular los emolumentos de la representación letrada de los señores letrados firmantes de los escritos de fojas 376/386 y vta. y fojas 388/389 en el 30% a cada uno de ellos, de lo que les corresponda percibir por los trabajos realizados en la anterior instancia.

La Doctora María Cecilia Hockl dijo:

Que adhiere al voto que antecede, por compartir sus fundamentos y conclusiones.

A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, ***SE RESUELVE***: a) revocar la sentencia apelada y condenar a la demandada Vestiditos SA a pagar a la señora Gabriela Lorena Erba la suma de $ 345.000.-, con más los intereses fijados en las actas de esta Cámara Nacional del Trabajo nº 2357, 2601, 2630 y 2658, desde el día del 30 de septiembre de 2009 hasta su efectivo pago; b) imponer las costas de ambas instancias a la demandada en su carácter de objetivamente vencida; c) regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora, de la demandada Vestiditos SA y los del perito médico legista, en el 16%, 12% y 7% respectivamente; d) regular los emolumentos de la representación letrada de los señores letrados firmantes de los escritos de fojas 376/386 y vta. y fojas 388/389 en el 30% a cada uno de ellos, de lo que les corresponda percibir por los trabajos realizados en la anterior instancia; e) hacer saber a las partes que la totalidad de las presentaciones deberá efectuarse en formato digital (CSJN, punto n°11 de la Ac. 4/2020, reiterado en los Anexos I y II de la Ac. 31/2020). Regístrese, notifíquese y oportunamente comuníquese (art.4º, Acordada CSJN Nº 15/13).

Gabriela Alejandra Vázquez
Jueza de Cámara

María Cecilia Hockl
Jueza de Cámara

Ante mí:

Verónica Moreno Calabrese
Secretaria

Fecha de firma: 11/08/2020
Firmado por: MARIA VERONICA MORENO CALABRESE, SECRETARIO DE CAMARA
Firmado por: GABRIELA ALEJANDRA VAZQUEZ, JUEZ DE CAMARA
Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZ DE CAMARA

#20174181#263752690#20200807110335660