

SAN CARLOS DE BARILOCHE, 02 de junio de 2026

Habiendo celebrado Acuerdo, la Cámara Segunda del Trabajo de la Tercera Circunscripción Judicial, integrada por las Dras. María de los Angeles Pérez Pysny y Alejandra Paolino y el Dr. Jorge Serra, quienes deliberaron sobre la temática de la causa "**COSTA BENITEZ, CARLA SOLEDAD C/ HOSPITAL PRIVADO REGIONAL DEL SUR S.A. S/ ORDINARIO**" - Expte. Nro. BA-00680-L-2025 y qué pronunciamiento corresponde dictar, se transcriben a continuación los votos emitidos, conforme el orden de sorteo previamente practicado de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 55 de la Ley 5631:

--- **La Dra. Alejandra Paolino dijo:**

--- **I) ANTECEDENTES:**

--- **I-a)** Se presenta la Dra. Alexia Gschwind, en su carácter de apoderada de la Sra. Carla Soledad Costa Benitez, con el patrocinio letrado de la Dra. Andrea Govetto, e inicia formal demanda laboral contra Hospital Privado Regional del Sur S.A., por cobro de indemnización por despido, por daños y perjuicios por daño moral, sustitutiva de preaviso e integración de los salarios del mes de despido por la suma de pesos \$ 8.350.427,09 más la suma de \$ 3.096.606,00 en concepto de daño moral, más la suma de \$ 18.968.099,12 por indemnizaciones agravadas art. 2 Ley 25.323 y art 132 bis LCT.

--- Afirma la actora que ingresó a trabajar el 04/10/2021, desempeñándose como técnica en Rayos X (con título en Medicina Nuclear) en el Servicio de Diagnóstico por Imágenes. Describe que, aunque fue contratada para Medicina Nuclear, la falta de equipamiento del hospital la obligó a adaptarse a otras áreas como Radiología y Tomografía.

--- Denuncia haber sido víctima de un proceso de acoso laboral sistemático (mobbing) y violencia de género. Identifica inicialmente como hostigador

al compañero P.A., quien ejercía un control abusivo y trato despectivo. Posteriormente, señala hechos de amedrentamiento por parte de A.V., que incluyeron amenazas verbales y hechos intimidantes que describe.

--- Sostiene que el Hospital omitió activar protocolos de protección, pese a las notas individuales y grupales presentadas ante Recursos Humanos. Alega que la respuesta de la empresa fue un ejercicio abusivo del ius variandi, trasladándola arbitrariamente al sector de Resonancia Magnética (área para la que no estaba capacitada) en horarios que coincidían con su agresor, lo cual califica como una "revictimización institucional".

--- Refiere que esta situación derivó en un cuadro de Trastorno de Estrés Postraumático Complejo (TEPT-C), acreditado por certificados psiquiátricos. Ante el intento del hospital de encuadrar su licencia como una "reserva de puesto" sin goce de sueldo (Art. 211 LCT) y la negativa a reconocer el origen laboral de su afección, se dio por despedida de manera indirecta el 19 de marzo de 2024.

--- Detalla cada uno de los eventos, los incumplimientos de la demandada, el cuadro psíquico sufrido por la actora, el intercambio telegráfico entre las partes y el daño moral que reclama. Cita jurisprudencia y concluye que la omisión del empleador frente a la situación de violencia reiterada, su negativa a denunciar ante la ART el cuadro psiquiátrico derivado de las condiciones laborales, el uso arbitrario del ius variandi con traslado compulsivo, la negativa a reintegrar a la trabajadora en condiciones compatibles con su salud, y el intento de encuadrar forzosamente su situación en la reserva de puesto sin haber actuado con la debida diligencia ante el conflicto, configuran un conjunto de incumplimientos graves y convergentes, suficientes para justificar el despido indirecto, así como el reclamo de los rubros indemnizatorios y del daño moral sufrido.

--- Funda en derecho, practica liquidación, ofrece prueba. Formula reserva del caso federal y solicita se haga lugar a la demanda, con costas.

--- Por mov. E0001, la actora manifestó que por un error involuntario se había adjuntado previamente un archivo sin actualizar del escrito de demanda y solicitó que se proceda a su desglose y se tenga por presentado el nuevo adjunto acompañado. De dicho escrito se corrió nuevo traslado a la demandada (mov. I0003).

--- **I-b)** Por Mov. E0004 comparece el Dr. Fernando Juan Valenzuela en su carácter de apoderado de Hospital Privado Regional del Sur S.A., con el patrocinio letrado del Dr. Santiago S. Salgado, contesta la demanda y solicita su rechazo, con costas.

--- Formula una negativa general y particular de los hechos. Niega la existencia de un patrón de acoso o mobbing, calificando los episodios relatados por la actora como "hechos aislados" carentes de sustento probatorio. Desconoce la autenticidad de las notas de denuncia y de las fotografías acompañadas.

--- Sostiene que la empresa sí tomó medidas de protección. Afirma que, ante el conflicto con A., este fue trasladado al Instituto Materno Infantil, y ante la situación con V., se reubicó a la actora en el edificio Activa (Resonancia) y se modificó el turno de V. para garantizar que no se cruzaran. Argumenta que el traslado fue lícito dado que el título de la trabajadora la habilitaba para dichas funciones.

--- Niega que la enfermedad de la actora tenga nexo causal con el trabajo, señalando que la crisis emocional ocurrió meses después de que se implementaran las medidas de separación. Defiende la legalidad de la "reserva de puesto" una vez vencidos los plazos de licencia paga.

--- Impugna los rubros indemnizatorios y las multas reclamadas, argumentando, entre otros puntos, que las sanciones de la Ley 25.323 y el Art. 132 bis LCT han sido derogadas por la normativa vigente (Ley Bases y DNU 70/23). Ofrece prueba y formula reserva del caso federal.

--- **I-c)** Siendo que he de referirme a las distintas cuestiones planteadas y

que componen la litis, me remito a la lectura de los fundamentos expuestos por las partes, evitando así extender en forma innecesaria el presente voto.

--- En lo que refiere a sendos escritos presentados por la parte actora, cabe señalar que éstos resultan prácticamente idénticos, con la salvedad que en el escrito rectificativo se omite la petición explícita, en el punto c) del petitorio del primer escrito presentado, de "*Que el presente caso sea analizado y resuelto con perspectiva de género*".

--- **I-d)** Luego de celebrada la audiencia fijada en los términos del art. 41 de la ley 5631 (mov. I0009), el Tribunal ordenó la producción de la prueba (mov. I0010). Habiendo sido diligenciada aquella que obra agregada al Sistema Puma, y celebrada la audiencia de vista de causa (mov. I0020), formularon alegatos las partes (Mov. E0026 y E0027).

--- Finalmente, se ordenó el pase de los autos al Acuerdo (Mov. I0028), por lo que se encuentra la causa en condiciones de dictar sentencia definitiva en este acto.

--- **II) HECHOS:**

--- Conforme lo dispuesto por el Art. 55 inc. 1ro de la Ley 5631 habré de referirme en primer término respecto de las cuestiones de hecho las que, apreciadas en conciencia considero relevantes a los fines de resolver la presente litis.-

--- **II-1) La relación laboral.**

--- Conforme los escritos de demanda y contestación, así como la documentación adjunta a ambos, se encuentra acreditado que la actora ingresó a prestar servicios para la demandada el día 04/10/2021. Si bien la accionada negó dicha fecha de inicio, la misma surge de los propios recibos de haberes acompañados por aquella, lo que torna ineficaz su negativa al respecto.

Asimismo, resulta de las constancias de autos que en fecha 19/03/2024 la actora se colocó en situación de despido indirecto.

--- II-2) El intercambio telegráfico.

--- El motivo de la denuncia del contrato de trabajo formulada por la Sra. Costa Benitez radica en que, a su criterio, la empleadora aplicó incorrectamente el régimen de licencia paga previsto para enfermedades inculpables, cuando la patología que padecía era de origen laboral y dicha licencia no se encontraba aún agotada.

A ello sumó el rechazo al cambio de sector dispuesto unilateralmente por la demandada -al que calificó de ejercicio abusivo del ius variandi- y la denuncia de que el Hospital omitió adoptar medidas adecuadas frente a las situaciones de violencia y acoso laboral que ella había oportunamente denunciado, y que a su entender, fueron precisamente las que determinaron el deterioro de su salud e impidieron su reintegro a las tareas habituales.

Frente a dicha intimación, la demandada negó la existencia del acoso laboral invocado, la afectación a la salud psicofísica de la actora y el carácter laboral de la dolencia denunciada, desconociendo así toda vinculación causal entre la patología y las condiciones de trabajo en el establecimiento.

Todos estos extremos surgen del intercambio de cartas documento acompañado por ambas partes.

--- II-3) Las situaciones de violencia y acoso laboral.

--- a) Ante la pregunta por actitudes o conductas inusuales entre compañeros de trabajo, la testigo Giselle Andreo, señaló que *"había un compañero muy conflictivo, P.A., y es como que todos los días hostigaba contra alguien, era depende de cómo se levantaba y ver con quién se la agarraba prácticamente, y este compañero puntualmente con Carla, no sé si tenía algo, pero se notaba que, constantemente, era hostigarla a ella."* En cuanto a las conductas puntuales de dicho agente, relató que *"<. insistía en que Carla modificaba esos protocolos... sin justificativo, sin dar fecha o horarios de quién usó por última vez el equipo, por ejemplo, él*

simplemente insistía con que era ella y, como ella no era técnica radióloga, entonces seguramente era ella" y agregó que *"nos agarraba por separado después también a los compañeros para insistirnos en la cuestión y que nosotros también fuéramos en contra de ella o, bueno, que presentáramos una nota con que ella está modificando protocolos, cuando la verdad era inchequeable."*

Señaló además: *"Sé que tuvo notas de varios sectores, enfermería, quirófano y demás. Se sabía, de forma general, el disgusto de trabajar con él"*.

--- Por su parte, el Sr. Fernando Jakob -testigo ofrecido por la demandada- preguntado respecto del vínculo entre la actora y el Sr. A., afirmó que *"con Carla específicamente no era muy buena la relación."* Y en lo atinente a planteos que se hubieran suscitado, manifestó haber recibido una nota en la que se denunciaba el *"...conflicto personal con P.A. ... sentía como hostigamiento, como que él le contestaba mal, en malos términos, mala comunicación"* y recordó que *"estaba firmada, avalada por otros compañeros que se adherían a su planteo"*.

Confirmó asimismo el testigo que el Sr. A. *"en algún momento"* sí ingresó al sistema y reportó quejas en relación al trabajo de sus compañeros, por sus pares, entendiendo que *"a modo de corregirlo, que no vuelva a pasar"*.

--- En sentido coincidente, el testigo Bruno Bernardi refirió que entre la actora y el Sr. A. habían existido *"situaciones de encontronazos, discusiones ... más que nada de como debían realizarse las tareas"*. Afirmó que A. levantaba la voz y que no solo lo hacía con la Sra. Costa Benitez sino también con otros trabajadores, lo que motivó la nota presentada, a la que él mismo suscribió. Señaló asimismo que, siendo un radiólogo más, par de todos ellos, se tomaba atribuciones de más, lo que complicaba el funcionamiento normal del servicio.

--- En lo que refiere a la reacción institucional frente a las denuncias, son

concordantes los testigos en que la decisión fue el traslado del Sr. A. al IMI.

--- **b)** En relación al otro agresor denunciado por la actora, preguntada si había presenciado algún maltrato del señor V. hacia alguien, la Sra. Andreo mencionó que *"...hacia Carla puntualmente...la ignoraba: si ella le hablaba, por trabajo o para coordinar justamente la forma de trabajar ese día, la ignoraba ... entonces, alguien más tenía que preguntarle, que no sea Carla."*

Describió asimismo la testigo situaciones en las que V. habría empujado a la Sra. Costa Benitez al pasar caminando frente a ella y relató que la actora temblaba, lloraba, que se iba al baño a llorar.

Afirmó que fue viendo como fue cambiando la Sra. Costa Benitez, como se fue deteriorando su estado anímico, señaló que pasó a ser retraída, a no querer hablar.

--- Respecto de la decisión tomada por el Hospital en relación a los acontecimientos denunciados, resulta de los testimonios que se resolvió trasladar a la actora al sector de resonancia, manteniendo al Sr. V. en su puesto en rayos.

--- **c)** De lo hasta aquí expuesto, los testigos fueron coincidentes en afirmar la existencia del acoso hacia la trabajadora, sin contradicciones relevantes entre sí. Las medidas adoptadas por la institución por otro lado, revelan el conocimiento de la demandada de la situación denunciada.

--- **II-3) El deterioro en la salud de la actora y su origen.**

--- La existencia y el origen laboral de la patología denunciada por la actora han quedado debidamente acreditados en autos mediante la pericia psiquiátrica producida en la causa.

La experta constató que la trabajadora no registra antecedentes psiquiátricos ni psicoterapéuticos previos a los hechos laborales que motivaron el presente litigio, descartando así toda causa extralaboral a la

que pudiera atribuirse el cuadro.

En cuanto al nexo causal, la perito fue categórica al señalar que de la evaluación realizada surge una relación directa y consistente entre las situaciones de violencia laboral descritas y el desarrollo de la patología constatada.

Sobre la base de dicha evaluación, concluyó que la actora presenta una reacción vivencial anormal con manifestación ansioso-depresiva de grado II, con un 10% de incapacidad, cuadro que diagnosticó como compatible con un Trastorno de Estrés Postraumático de origen laboral con síntomas ansiosos y agorafóbicos, reactivo a una historia de violencia laboral sostenida. Todo ello dota de sustento científico y objetivo las afecciones invocadas por la actora.

--- A efectos de su apreciación, corresponde por otro lado recordar, que las pericias médicas y psicológicas/psiquiátricas no resultan vinculantes para el magistrado, dado que tanto la incapacidad laboral como la relación de causalidad entre el daño y el trabajo no constituyen conceptos exclusivamente médicos, sino también jurídicos, sujetos a la valoración del juzgador a la luz del conjunto de las constancias obrantes en la causa. Sin embargo, en el caso bajo análisis no se advierten -ni se han acreditado- razones que justifiquen apartarse de las conclusiones alcanzadas por la experta (STJRNS3: Se. 89/17 "Rodríguez").

--- Y resulta prudente mencionar una vez más que, cuando se trata de disciplinas ajenas al saber jurídico, el magistrado debe encontrar razones de singular solidez para desestimar la opinión del experto, pues la buena fe y la idoneidad técnica de los peritos constituyen el punto de partida ineludible de toda valoración probatoria.

Pretender que el juez pudiera, por sí solo y sin más sustento que su propio criterio, aventurarse en la valoración de cuestiones estrictamente médicas o psicológicas, equivaldría a habilitar un espacio para la arbitrariedad.

--- Por otra parte, los certificados acompañados oportunamente por la actora (reconocidos por el Dr. Juan Carlos De Virgilis -mov. I0014-), también dan cuenta del origen laboral de la condición sufrida.

Dicha procedencia resulta acreditada en cada uno de los certificados médicos acompañados por la actora, de los cuales surge el diagnóstico de *"trastorno por estrés postraumático complejo (F41.9), asociado a severo estrés en el ámbito laboral"*. La recepción de dichos certificados por parte del Hospital y el respeto de las licencias en ellos indicadas no han sido controvertidos, y se encuentran además corroborados por el propio devenir de los acontecimientos: la demandada otorgó las licencias sucesivas sin cuestionamiento alguno hasta que procedió a notificar la reserva de puesto - encuadrando la dolencia como enfermedad inculpable-.

--- II-4) La conducta de la empleadora frente a la enfermedad.

--- Reconocido oportunamente que la actora sufría de la condición que informó en los certificados acompañados, así como la existencia de los conflictos y la denuncia de maltratos por parte de la Sra. Costa Benitez, diferente fue la postura de la demandada ante la intimación de la actora, negando todo ello.

--- Por otro lado, tampoco surge de las pruebas acompañadas que la empresa hubiera instrumentado oportunamente la necesaria intervención ante los hechos denunciados por la actora.

De este modo, preguntada la Sra. Andreo si el Hospital tomó alguna medida en relación al conflicto con el Sr. A., la testigo afirmó que *"La medida de ellos fue moverlo al sector materno-infantil, que, en realidad, con una mano en el corazón, no cambiaba la situación ... tenía acceso al sistema con el que trabajábamos ... seguía increpando a los compañeros con cómo se hacían los estudios, qué protocolos se usaron, si estuvo bien, si estuvo mal, como que tedioso se retornaba."* Agregó que, luego del traslado, cuando comenzó el hostigamiento con los compañeros

nuevamente, desde la institución se manifestaba que "*...no podemos hacer más nada, era la respuesta, y quedaba ahí, y era muy estresante.*"

--- En relación a la medida adoptada respecto de V., surge que se trató de una decisión unilateral por parte de la demandada y que significó en los hechos un cambio de tareas para la actora y la necesidad de capacitarse para una nueva función, diferente de aquella en la que venía desempeñándose, con todo lo que ello implica. En este sentido fueron coincidentes el testimonio de los Sres. Bernardi y Jakob.

En cuanto a la decisión puntual del cambio, fue contundente el testigo Jakob cuando, preguntado si la actora había pedido que la cambiaran de sector o lo decidieron unilateralmente, señaló que "*No, decidimos eso, pero se lo comunicamos. No me pareció la decisión mala, porque ella es una chica que estaba dispuesta a aprender.*" Dicha modificación fue además denunciada por la Sra. Costa Benitez como un exceso en el ius variandi, lo que indicaría que el cambio -motivado por el acoso del Sr. V.- no fue consultado previamente con la actora.

--- **III) DECISION:**

--- **III-1)** En primer lugar, me referiré a la naturaleza laboral de la patología padecida por la actora, siendo que su falta de reconocimiento por la demandada constituyó la causa principal de su despido indirecto.

--- En este sentido, si bien la actora no denunció formalmente el carácter laboral de su padecimiento desde el inicio de la licencia, lo cierto es que dicho origen surgía con claridad de cada uno de los certificados médicos que ella misma acompañó y que la demandada recibió y acató sin objeción alguna. En ese contexto, pesaba sobre la empleadora la obligación de denunciar la contingencia ante la ART inmediatamente de conocida, conforme lo impone el art. 31 de la Ley 24.557 y el art. 1° del Decreto 717/96 reglamentario de dicha norma. Ante la omisión de esa denuncia, la propia actora tenía la facultad de realizarla directamente ante la

aseguradora -conforme lo autoriza expresamente el citado art. 1º del Decreto 717/96-.

--- Establecido que la dolencia tenía origen laboral, el régimen del art. 211 LCT (reserva de puesto para enfermedades inculpables) resultaba manifiestamente inaplicable. La notificación de reserva de puesto implicó privar a la actora de sus haberes en forma ilegítima, constituyendo per se una injuria de gravedad suficiente.

--- Sin embargo, lo relevante es que, llegado el momento del intercambio telegráfico previo al despido indirecto, la actora denunció de manera explícita el origen laboral de su dolencia e intimó a la demandada a que procediera en consecuencia. Lejos de regularizar la situación, la demandada optó por negar no solo el carácter laboral del padecimiento, sino también la propia existencia de la patología y las situaciones de maltrato y acoso que la habían generado, conducta que -a la luz de la prueba producida en autos- no resiste análisis a esta altura del examen de la causa.

--- Más aún, la omisión de dicha denuncia -pese a la intimación expresa de la actora- configuró un incumplimiento autónomo y de especial gravedad, en tanto privó a la trabajadora de las prestaciones en especie y dinerarias del sistema de riesgos del trabajo al que tenía derecho.

--- **III-2)** Por otro lado, la empleadora tenía conocimiento de las situaciones de violencia laboral y pese a ello no adoptó medidas suficientes y oportunas para proteger la integridad psicofísica de la trabajadora. Por el contrario, ante el segundo episodio de acoso, optó por trasladar a la víctima en lugar de al agresor, conducta que no solo resultó ineficaz como medida preventiva sino que implicó una carga adicional para quien ya era la parte damnificada.

--- La ineficacia de las medidas no solo fue denunciada oportunamente por la actora -y por los demás trabajadores, conforme surge el relato de los testigos- sino que además, ante la notificación de la reserva de puesto, la

Sra. Costa Benitez volvió a intimar para que la demandada arbitrara los medios tendientes a proteger su integridad psicofísica, rechazando además el cambio efectuado en sus condiciones de trabajo.

--- De este modo, la empleadora incumplió sus obligaciones más elementales, tanto las de raigambre constitucional vinculadas a la tutela de condiciones laborales dignas, como las de naturaleza legal relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, según lo establecido por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, el art. 75 de la LCT y el art. 4º, apartado 1º, de la Ley 24.557. En tal sentido, omitió preservar la integridad psíquica de la trabajadora, tolerando la consolidación de un entorno laboral nocivo y hostil. Dicha hostilidad compromete la responsabilidad de la institución, no únicamente en virtud de las obligaciones que pesan sobre ella respecto de quienes se encuentran bajo su dependencia, sino también en razón de ser titular de las facultades de organización y dirección del establecimiento, conforme lo disponen los arts. 64 y 65 de la LCT, actuando en consecuencia con manifiesta culpa.

--- Se ha dicho en este sentido que *“La situación de despido indirecto en que se colocó la trabajadora resulta justificada si se acreditó que fue víctima de acoso laboral por parte de un superior jerárquico y que la empleadora, lejos de arbitrar medidas preventivas que protejan su integridad psicofísica, la obligó a retomar tareas en las mismas condiciones bajo apercibimiento de considerarla incursa en abandono de trabajo, pues esa conducta implicó la violación del deber de seguridad, la inobservancia del deber de buena fe y el deficiente ejercicio de su facultad de dirección.”* (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 28/04/2014, B., R. A. c. Schenker Argentina S.A. s/ despido, DT 2014 (septiembre), 2471, AR/JUR/23328/2014).

--- **III-3)** En cuanto al cambio de sector dispuesto por la empleadora -que en los hechos trasladó a la víctima del acoso y no a su agresor-, ello

excedió los límites del ejercicio regular del *ius variandi* (art. 66 LCT), en tanto alteró las condiciones de trabajo en perjuicio de la trabajadora, sin justificación funcional razonable y como respuesta a una situación de la que ella era víctima.

Si bien la medida adoptada por la empleadora tuvo como antecedente inmediato la situación de conflicto que venía padeciendo la trabajadora, dicha circunstancia no alcanza para legitimar la forma ni el contenido de la decisión. En efecto, lejos de adoptarse una solución que neutralizara la fuente del conflicto, fue la propia víctima quien debió soportar la modificación de sus condiciones laborales, mientras que la persona señalada como agresora permaneció en su puesto. A ello se suma que la variación dispuesta implicó la asignación de tareas para las cuales la actora no contaba con la capacitación necesaria, en abierta contradicción con su estado de salud y con las objeciones que ella misma manifestó en su misiva.

Tampoco puede soslayarse que, conforme surge del testimonio del coordinador, la decisión fue adoptada de manera unilateral, sin que mediara consulta previa a la trabajadora ni instancia alguna de participación o acuerdo.

El conjunto de estas circunstancias evidencia que el ejercicio de la facultad modificatoria excedió ampliamente los límites que la ley impone a todo cambio legítimo de condiciones de trabajo, configurando un uso abusivo del *ius variandi* en los términos del art. 66 de la LCT.

--- **III-4)** Frente al cúmulo de incumplimientos descritos -aplicación incorrecta de la reserva de puesto, omisión de denuncia a la ART, incumplimiento del deber de seguridad y ejercicio abusivo del *ius variandi*-, la actora intimó a la empleadora otorgándole la posibilidad de regularizar la situación, sin obtener respuesta satisfactoria. En consecuencia, la conducta seguida por la demandada al suspender el pago de salarios y

colocar a la trabajadora en situación de reserva de puesto, se tornaba ilegítima y contraria a los principios de buena fe y preservación del contrato de trabajo y constituyó injuria suficiente en los términos de los arts. 242, 243 y ccs. de la LCT, justificando la denuncia del contrato de trabajo comunicada por misiva del 19/03/2024.

--- Por lo tanto, la demanda deberá prosperar por los rubros integración mes de despido e indemnización por omisión de preaviso (con más el SAC proporcional a ambos rubros) y la indemnización por antigüedad, conforme las sumas liquidadas por la actora (arts. 232, 242, 245 y ccs. LCT).-

--- **III-5)** En lo relativo a las conductas hostiles de las cuales fue víctima la actora, se ha pronunciado reiterada y extensamente la jurisprudencia, definiendo sus notas principales.

Sobre el particular también este Tribunal se ha pronunciado en autos "[RAMIREZ](#)" (Se. definitiva N° 125/22), recordando que el mobbing refiere a *"...aquella situación en la que una persona o varias ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa o esas personas acabe por abandonar el lugar de trabajo. El mobbing es un fenómeno que comienza a desarrollarse lentamente, en forma progresiva, y provoca en la víctima un desgaste psicofísico importante e irreparable. ... Es evidente, que ante la eventual falta de auxilio, puede producirse el abandono voluntario del empleo, más allá de las patologías psicofísicas que son consecuencia frecuente de la situación que ha sufrido el trabajador."*

--- El STJ por su parte, se ha pronunciado reiteradamente respecto de dicha problemática, entre ellos en el señero fallo "DUFEY" (STJRNS3, Se. 44/05): *"El mismo comienza a manifestarse cuando ... cuestionan todas sus decisiones, lo critican, dicen que tiene problemas psicológicos o*

simplemente lo ignoran ... afectan al trabajador ya que dañan su salud física y psíquica (insomnio, estrés, depresión, etc.) ... las víctimas del MOBBING se caracterizan por reunir condiciones excelentes en su desempeño laboral ... tienen por objetivo que la víctima se sienta atemorizada, se sienta inútil y culpable de los actos que comete debido a la inseguridad que crece dado el hostigamiento que padece..."

--- Suficientes pruebas se han producido en autos que acreditan que la actora ha sufrido las conductas aquí referidas, conforme he analizado previamente. Todo ello constituyó sin duda injuria suficiente para legitimar la denuncia del contrato de trabajo efectuado por la Sra. Costa Benitez.

--- En lo que refiere al reclamo por Daño Moral (entendido como el sufrimiento personal que le causa a la persona la disminución de sus aptitudes, la frustración de sus proyectos de vida, el dolor físico, la sensación de rechazo, y todos los efectos que lleva consigo la incapacidad) también propongo que proceda dicho reclamo por la suma equivalente a tres (3) salarios, que resulta razonable y proporcionado a la fecha del distracto.

--- **III-6)** En cuanto se refiere a la multa establecida en el art. 2do. de la ley 25.323, la empleadora ha obligado de manera injustificada a la trabajadora a litigar hasta esta instancia a los fines de obtener el reconocimiento de sus legítimos derechos.

--- En lo que hace a la oposición por parte de la demandada a la inaplicabilidad de dicha penalidad en virtud de su derogación por la Ley Bases, ya hemos señalado que la Ley 27.742 (B.O. 08/07/2024) indudablemente resulta aplicable a los contratos nuevos, nacidos con posterioridad a su entrada en vigencia.

Así ha señalado la doctrina, en relación a los contratos ya extinguidos antes su entrada en vigencia, es decir, antes del 09/07/2024, con o sin acciones ya iniciadas; ninguna duda podría haber respecto a la inaplicabilidad de la

misma, pues quedan comprendidos por el Principio general de Irretroactividad de la ley (artículo 7 párrafo 2do. CCyCN).

Señala en el primer párrafo el mismo artículo, reforzando este principio, que a partir de su entrada en vigencia *"las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes"*, y un contrato de trabajo extinguido -va de suyo- no es una relación existente, es una relación finalizada, que ha sido consumada al amparo de la legislación anterior (ver al respecto, "Doctrina La Ley de Bases, la subsistencia de la condición más beneficiosa y el artículo 7 CCyCN", Ducros Novelli, Daniela, publicado en el [enlace](#)).-

--- **III-7)** En lo atinente a la sanción conminatoria del art. 132 bis LCT, cabe recordar que su finalidad es sancionar al empleador que, habiendo retenido los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social, omite su depósito.

Se trata de una sanción de naturaleza conminatoria, de carácter eminentemente disuasorio, orientada a proteger el derecho de seguridad social del trabajador y a evitar que las retenciones efectuadas se conviertan en un enriquecimiento indebido del empleador.

--- En el caso, el informe de ARCA (mov. I0022) acredita incumplimientos reiterados y prolongados en el ingreso de aportes y contribuciones por parte del Hospital Privado Regional del Sur S.A., que abarcan prácticamente toda la vigencia de la relación laboral. De este modo, la extensión temporal del incumplimiento y la ausencia de acreditación posterior de regularización descartan que se trate de un error administrativo o de buena fe, circunstancias que imponen aplicar la sanción prevista.

--- En lo referido a la oposición por parte de la demandada a la inaplicabilidad de dicha penalidad en virtud de su derogación por el art. 56 del Decreto N° 70/2023 y la Ley Bases, remito a lo expuesto previamente en relación al art. 2do. de la ley 25.323 y a la doctrina allí citada.

--- Por lo demás, cabe señalar sobre el particular que la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha pronunciado respecto de la constitucionalidad de la norma en cuestión “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Domínguez, Yanina Vanesa c/ Muresco S.A. s/ despido”, fallo del 13/8/24 [-enlace a fallo-](#), ratificando así su vigencia, refiriendo que ella se encontraba "*vigente al momento de los hechos hasta su derogación por la ley 27.742 (B.O. del 8 de julio de 2024)*".

En dicha oportunidad, la CSJN declaró la inconstitucionalidad del art. 132 bis de la LCT en el caso concreto, al advertir que su aplicación automática y sin límites temporales podía conducir a resultados desproporcionados. Sin embargo, también sostuvo que la validez o invalidez de la sanción debía analizarse caso por caso, atendiendo a la proporcionalidad entre la sanción y la conducta del infractor.

--- En el mismo sentido, esta Cámara en autos "ARANEDA ARTEAGA" - Expte. Nro. BA-00693-L-2021 (Se. 13 del 12/02/2025 [-enlace al protocolo web-](#)) declaró la inconstitucionalidad del art. 132 bis LCT, reduciendo la sanción en supuestos de incumplimiento aislado o susceptible de regularización inmediata, con fundamento en el principio de razonabilidad del art. 28 de la Constitución Nacional.

--- Sin embargo, las particularidades del caso impiden toda consideración en tal sentido: el incumplimiento no se trató de un episodio aislado ni de una mora transitoria, sino de una conducta sistemática y prácticamente ininterrumpida a lo largo de toda la relación laboral. En dos años y medio de trabajo, el empleador abonó un único período, lo que revela no un mero descuido sino una deliberada y reiterada omisión de sus obligaciones más elementales. Ante semejante incumplimiento, una eventual morigeración carece de todo sustento.

En consecuencia corresponde hacer lugar a la multa aquí pretendida y así la empleadora deberá abonar los importes correspondientes a la sanción conminatoria mensual establecida en dicho cuerpo normativo, conforme categoría profesional aquí de la actora y salario conforme escala y convenio aplicable.-

--- **III-8)** Sobre las sumas por las que prospera la demanda deberán calcularse intereses desde la fecha de mora en cada uno de los rubros y hasta la fecha del efectivo pago, conforme la secuencia de precedentes del

Superior Tribunal de Justicia (Fleitas y Machin) y Acordada STJ Nro. 23/25.-A partir del 6-3-2026 conforme ley 27.802. Me remito en tal sentido a lo resuelto en autos "MOREIRA, BRENDA VICTORIA C/ MG SAS S/ ORDINARIO" - Expte. Nro. BA-00366-L-2025- Se. 31 del 07/04/2026 ([enlace al protocoloweb](#)), y tal como refiriera con posterioridad el Máximo Tribunal provincial en "OTERO, MARTIN EDUARDO C/ PROVINCIA ART S.A. S/ ORDINARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" (Expte. N° VI-00782-L-2024) ([enlace al protocoloweb](#)).-

--- **III-9)** Las costas del pleito deberán imponerse a la demandada, por resultar vencida y resultar de aplicación el principio establecido en los arts. 31 de la ley 5631 y 62 del CPCC.

--- Por lo expuesto, propongo al Acuerdo:

--- **1)** Hacer lugar a la demanda interpuesta, condenando al Hospital Privado Regional del Sur S.A., a abonar a la Sra. Carla Soledad Costa Benitez, las sumas fijadas en los Apartados III-4, III-5, III-6 y III-7.

El capital resultante devengará los intereses fijados en el Apartado III-8.-

--- **2)** Intimar a la demandada para que dentro de los treinta (30) días de notificada de la presente, proceda a ingresar en los diferentes organismos las sumas retenidas. Hasta que no hubiere efectivizado tales aportes, corresponde aplicar la multa del art. 132 bis -un salario mensual- desde el momento del despido y hasta que acredite tal cumplimiento, con más sus intereses, y éstos conforme fueron detallados precedentemente.

--- La liquidación deberá ser practicada dentro de los cinco días de notificada la presente.-

--- **3)** Imponer las costas a la demandada (art. 31 de la ley 5631, 62 y ccs. del CPCC).-

--- **4)** Regular los honorarios correspondientes a las Dras. Alexia Gschwind y Andrea Govetto, como letradas de la actora, en el equivalente al 15% del monto que surja de la planilla de liquidación definitiva, en forma conjunta e

idénticas proporciones y en el caso de los Dres. Fernando Valenzuela y Santiago Salgado, letrados de la demandada, en el equivalente al 11% de la misma base, en forma conjunta e idénticas proporciones.- Al resultado, deberá adicionarse el 40% en ambos casos, devengado por la labor procuratoria desempeñada (arts. 8, 9, 10, 11, 20, 40 y ccs. L.A.).-

--- Regular los honorarios correspondientes a la perito psiquiatra, Dra. Melina Asan, en el equivalente al 3,5 % del monto de condena, conforme art. 18 de la ley 5.069.

--- Las sumas fijadas en los Apartados precedentes deberán abonarse dentro de los diez días de quedar firme la resolución que apruebe la planilla de liquidación definitiva. En el caso de los honorarios profesionales, deberá adicionarse el IVA, conforme la categoría en que se halle inscripto el profesional, a cargo de la parte condenada en costas.

--- 5) De forma.-

---**Mi voto.-**

--- **La Dra. María de los Angeles Pérez Pysny dijo:**

--- Por compartir en lo sustancial los fundamentos que los sustentan y la forma en que postula resolver las cuestiones planteadas, adhiero al voto de la Dra. Alejandra Paolino.

---**Mi voto.-**

--- **El Dr. Jorge Serra dijo:**

---En virtud de lo dispuesto por el art. 55 de la Ley 5631, existiendo votos coincidentes, me abstengo de emitir opinión.

--- **Mi voto.-**

---Por todo lo expuesto, la **Cámara Segunda del Trabajo de la IIIª Circunscripción Judicial, RESUELVE:**

--- **I)** Hacer lugar a la demanda interpuesta, condenando al Hospital Privado Regional del Sur S.A., a abonar a la Sra. Carla Soledad Costa Benitez, las sumas fijadas en los Apartados III-4, III-5, III-6 y III-7.

El capital resultante devengará los intereses fijados en el Apartado III-8.-

--- La liquidación deberá ser practicada dentro de los cinco días de notificada la presente.-

--- **II)** Intimar a la demandada para que dentro de los treinta (30) días de notificada de la presente, proceda a ingresar en los diferentes organismos las sumas retenidas. Hasta que no hubiere efectivizado tales aportes, corresponde aplicar la multa del art. 132 bis -un salario mensual- desde el momento del despido y hasta que acredite tal cumplimiento, con más sus intereses, y éstos conforme fueron detallados precedentemente.

--- **III)** Imponer las costas a la demandada (art. 31 de la ley 5631, 62 y ccs. del CPCC).-

--- **IV)** Regular los honorarios correspondientes a las Dras. Alexia Gschwind y Andrea Govetto, como letradas de la actora, en el equivalente al 15% del monto que surja de la planilla de liquidación definitiva, en forma conjunta e idénticas proporciones y en el caso de los Dres. Fernando Valenzuela y Santiago Salgado, letrados de la demandada, en el equivalente al 11% de la misma base, en forma conjunta e idénticas proporciones. Al resultado, deberá adicionarse el 40% en ambos casos, devengado por la labor procuratoria desempeñada (arts. 8, 9, 10, 11, 20, 40 y ccs. L.A.).-

--- Regular los honorarios correspondientes a la perito psiquiatra, Dra. Melina Asan, en el equivalente al 3,5 % del monto de condena, conforme art. 18 de la ley 5.069.-

--- Las sumas fijadas en los Apartados precedentes deberán abonarse dentro de los diez días de quedar firme la resolución que apruebe la planilla de liquidación definitiva. En el caso de los honorarios profesionales, deberá adicionarse el IVA, conforme la categoría en que se halle inscripto el profesional, a cargo de la parte condenada en costas.-

--- **V)** Hágase saber a las partes que en la oportunidad de practicar liquidación, deberá incluir las sumas correspondientes a impuestos y

contribuciones de ley, ello a los fines de la emisión del formulario de costas Nro. 008, debiendo cancelarse los tributos previo a la liberación de fondos en autos (art. 2585 del Código Civil y Comercial de la Nación y la Acordadas Nro. 18/14y 33/20 del S.T.J.).-

--- **VI)** Registre y protocolícese por sistema.

--- **VII)** En los términos de la Ley 5631, hágase saber a las partes que quedarán notificadas conforme artículo 25.-