

//neral Roca, 9 de junio de 2015.

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados "TORRES MARIA ISABEL c/ SANATORIO JUAN XXIII S.R.L. y MERCADO VIVIANA s/ RECLAMO" (Expte.Nº 2CT-23910-10).

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término a la Dra. Gabriela Gadano, quien dijo:

RESULTANDO: A fs.34/36 se presentan los Dres. Marta Zubiri y Sergio D`Agnillo apoderando a Maria Isabel Torres, quien promueve demanda por daños por la suma de \$ 30.000,00 contra el Sanatorio Juan XXIII y contra Viviana Mercado.

Explica que comenzó a trabajar bajo las órdenes del sanatorio el 1-4-2005 como auxiliar de enfermería, desempeñándose como enfermera de piso. La relación siempre fue correcta sin tener antecedente alguno de llamado de atención o sanción disciplinaria, sea verbal, por mail o por escrito, cumpliendo los horarios correspondientes, para hacerse cargo de los cuales llegaba siempre con 20 minutos de antelación. Cumplía las labores que se le ordenaban. Comenzó a ser víctima de malos tratos por parte de la Jefa de Servicio Sra. Viviana Mercado, quien le gritaba frente a los pacientes, le decía que la iba a matar, la trataba de poco inteligente, que no usaba la cabeza para pensar, etc. A consecuencia de ello recibe dos llamados de atención en 18 de mayo de 2009 y 24 de junio de 2009.

La situación descripta, con el tiempo la lleva a sufrir stress laboral con ataques de pánico, dictaminado por la Junta Médica propuesta por los Dres. Budiño Acevedo, Juárez y la psicóloga Marta Cabrera, quienes deciden otorgarle una licencia en función de su estado. No se le encuentra desorden físico alguno.

Luego de varios meses de licencia se reincorpora, creyendo que podría sobrellevar la situación y cuando retornó a sus actividades y con diez kilos menos de peso a la Sra. Mercado se le otorgó contra su voluntad una licencia, de modo que la situación en el trabajo era tranquila.

Ello hasta que regresó Mercado e intentó hacer que se modifique la medicación de un paciente, lo que es comunicado a la supervisora y al Sr. Pablo Roldán, quienes minimizaron el incidente diciendo que ella estaba susceptible, provocando el incidente la reaparición de síntomas, lo que hizo que su psiquiatra le otorgara un nuevo certificado con la condición de que para volver a trabajar tenía que estar fuera del área de conflicto.

En el año 2010 la empresa le otorga unos días de licencia previo definir a qué sector sería trasladada. Al no obtener respuesta remite CD manifestando que se le había dado su alta temporal y que se encontraba a disposición de la empresa. Le comunican que pasaría a desempeñarse en el servicio de esterilización, pues no contaban con otro lugar. La Jefa del área manifiesta en reiteradas oportunidades que no estaba capacitada para el trabajo, pues desconocía el manejo de las máquinas y que los riesgos eran muchos. No quiso que siguiera desempeñándose en dicho lugar porque según ella era un problema de adaptación.

Sostiene que la situación se transformó para ella en un castigo de la empresa, por lo que no quería ir a trabajar al sentirse nuevamente muy mal psíquicamente y reiterándose los ataques de pánico, ya que la empresa le ha quitado el disfrute de hacer lo que verdaderamente le gusta y para lo que está capacitada, que es la enfermería.

Concluye en que por dicha situación el psiquiatra volvió a otorgarle licencia por enfermedad, la que continúa al momento del inicio de las actuaciones.

Con fundamento en los arts.33, 43, 1113 y 1122 del Código Civil por el hecho del dependiente; art.1113 por el riesgo creado; arts. 52 y 1074 del Código Civil y arts.52, 65, 66, 68, 75, 76 y 77 de LCT en el incumplimiento de las medidas adecuadas para impedir el daño, remite a los conceptos de "mobbing" que detalla como un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente y hasta la muerte de la víctima. La agresión dice-, tiende a desencadenar ansiedad y la víctima se coloca en actitud defensiva por tener una permanente sensación de amenaza surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. La técnica del mobbing es definida como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera, cuyo objetivo es provocar la exclusión laboral dirigida hacia ella, que en realidad es la víctima.

Según dice, acreditará que la empleadora mediante un evidente trato de mala fe y discriminatorio en contra de la actora, trató de obligarla a renunciar, de manera tal de no pagar lo que por ley corresponde y que sin duda ha provocado un daño grave a los intereses morales y espirituales de la actora. La empleadora cuestionó la posición y predisposición que siempre tuvo la actora para con la empresa. No habiéndolo logrado procedió a su despido injustificado de manera intempestiva y pasados escasamente los siete y medio meses.

Se reclaman \$ 20.000 en concepto de daño moral y \$ 10.000 por daño psicológico.

Ofrece prueba.

A fs.39 se corre traslado de la demanda, que a fs. 108/114 contesta Sanatorio Juan XXIII SRL, bajo el apoderamiento del Dr. Hernán Etcheverry y el patrocinio de los Dres. Gustavo Planchart y Lisandro López Meyer.

Niega que la actora haya sido víctima de malos tratos por parte de la Sra. Mercado; que haya sido amenazada por ella o algún otro dependiente; que se le haya impuesto un llamado de atención a la Sra. Mercado como consecuencia de los hechos que relata Torres; la existencia del suceso que relata en relación al cambio de medicación de un paciente, o que el mismo haya tenido entidad como para causar daño; que haya sido trasladada contra su voluntad al sector de esterilización y porque no había otro lugar, el que como está en el sector de cirugía integra una función de adecuado entrenamiento y reviste actividades que implican un mayor grado de confianza hacia la dependiente; que la jefa de esterilización haya manifestado que no estaba capacitada; que haya adoptado conducta alguna con la intención de que la actora no concurriera a trabajar; que haya sufrido ataques de pánico como consecuencia de un acto u omisión de su parte o de sus dependientes; que hayan ocurrido hechos susceptibles de ser calificados como mobbing; que se hayan incumplido medidas de seguridad para impedir que se produzca daño y en términos generales que haya causado perjuicio alguno de índole emocional o espiritual.

En su versión de los hechos, reconoce el ingreso de Torres en 1-4-2005 y que actualmente se desempeña como auxiliar de enfermería en el sector de esterilización por solicitud expresa de la trabajadora. En 5-8-2009 recibió telegrama remitido por la actora donde informa a la gerencia que tenía problemas de carácter personal con la Sra. Viviana Mercado, quien se desempeña como jefa del sector de enfermería de piso y que existían de parte de la nombrada actitudes persecutorias y de hostigamiento desde hacía más de un año, sin indicar fechas, actos, personas o testigos. Por medio de nota se pide explicaciones a Viviana Mercado en 10-8-2009, las que fueron respondidas en 12-8-2009. En ella Mercado desconoce los hechos e informa que el desempeño de Torres distaba de ser ejemplar, sea en lo relativo a sus obligaciones como en lo que hacía a la relación con sus compañeros.

Con posterioridad a ello se acreditan problemas de salud por parte de Torres mediante certificados médicos. Se le dictaminó alta médica debiendo laborar en horario de tarde, otorgándosele por un tiempo, al término del cual presentó un nuevo certificado con nueva indicación de reposo laboral. A su alta pidió traslado al sector de esterilización. Con posterioridad volvió a solicitar licencia por la misma causa optando por abonarlas

hasta el momento en que contesta la demanda en que se encuentra en curso dentro de los plazos el art.208 de la LCT.

Como empleadora después de tomar conocimiento de las imputaciones, adoptó una actitud activa tendiente a advertir la veracidad de las manifestaciones de la trabajadora en base a sus dichos, se respetaron las licencias pagas conforme a la evaluación efectuada por el profesional contratado al efecto, se ha mantenido comunicación con el médico tratante a fin de interiorizar a la institución acerca del estado de la trabajadora y ante la duda de que pudiera provocársele un daño se optó por afectarla a un sector distinto de la institución, sin merma en sus derechos, adoptando una conducta que dista de ser desaprensiva. La actora refiere continuar bajo tratamiento y licencia paga.

En cuanto a la manifestación de la actora en su escrito acerca de un despido manifiesta que es una falacia que queda evidenciada con la documental. Tal afirmación denota la intencionalidad de su proceder, consistente en extinguir el vínculo y hacerse de una indemnización que no le corresponde, pues lejos de extinguir el vínculo ha llevado a cabo todo tipo de actividades tendientes a evitar la producción de daño alguno y mantener a cualquier costo la vigencia de la relación.

Cuestiona el importe del reclamo, toda vez que no se explica cómo se relaciona la suma de \$ 20.000 con los rubros indemnizatorios que se corresponden con una indemnización por despido injustificado, pretendiendo que se indemnice una suma de dinero como consecuencia de un distracto que nunca ocurrió.

Con idéntica carencia de fundamentos fácticos y técnicos pretende que se la indemnice con la suma de \$ 10.000 por supuestas consecuencias mediatas de la ejecución de un contrato.

El supuesto obliga a analizar las implicancias que posee el fundamento de la pretensión a la hora de que el Tribunal defina si es procedente la aplicación del *in dubio pro operario*, en combinación con el sistema de cargas probatorias.

Explica que hay inexistencia de daño, no pudiendo pasar por alto el análisis, que no ha referido a la existencia de una patología concreta existente a la fecha. Inexistencia de conducta antijurídica porque no ha existido de su parte la comisión de conducta antijurídica o violatoria de deber alguno. Que no hay nexo causal pues de la denuncia derivó en una indagación que no permitió corroborar los dichos de la actora, sin perjuicio de lo cual se le asignaron tareas en otro sector, respetando todas y cada una de las licencias. No hubiera podido aplicar sanciones a Mercado sin elementos probatorios o imputaciones concretas que le permitieran entender cómo han ocurrido los hechos

denunciados.

Concluye señalando la contradicción de demandar al Sanatorio cuando se advierte del contenido de su telegrama que la misma actora diferencia la denunciada actitud del Sanatorio de la codemandada Mercado. Cuestiona la imputación como factor de atribución, pues ni es concreta ni se basa en una clara descripción de hechos, siendo insuficiente la enumeración del artículo del código civil. Al no determinar cuál es la obligación o deber incumplido, no puede atribuirse a su conducta la producción de daño.

En cuanto a las cargas probatorias destaca que las leyes 24.557 y 20.744 establecen un sistema basado en la supuesta desigualdad de las partes en una relación de trabajo, dentro del cual se fija un régimen presuncional con fuerte incidencia en materia de cargas probatorias. Lo propio de un microsistema es su carácter autónomo, por lo que el principio de interpretación más favorable al trabajador es una regla que debe analizarse con suma cautela, en tanto que sólo se la debe utilizar cuando existe duda, porque si no hay tal presupuesto directamente debe aplicarse la norma.

Concluye entonces que realizando una correcta interpretación de las normas en juego no son aplicables a los hechos ni interpretaciones normativas las cargas probatorias y sistemas presuncionales del derecho del trabajo. Ergo, necesariamente deberá probar la ocurrencia de cada hecho invocado y el Tribunal no podrá suplir tal deficiencia o alterar el esquema de fundamentación jurídica de la pretensión sin violar la regla de congruencia procesal, la cual se extiende tanto a los hechos como a la calificación jurídica que realizan las partes.

Impugna la liquidación por no haber existido despido y por no ser responsable en la causación de los daños, debiendo en caso de acogerse la demanda excluir los rubros improcedentes y reducirse los otros a sus justos límites.

Ofrece prueba.

A fs.117/120 contesta demanda Viviana Iris Mercado con patrocinio de los Dres. Eliana Herrero y Fernando Larrubia. Niega el correcto desempeño que invoca la actora; que no cuente con llamados de atención; que le gritara ante los pacientes; que cumpliera con todas las labores que se le ordenaran; los supuestos llamados de atención a que hace referencia; que se le hayan impuesto vacaciones y en términos generales todo lo referido a los ataques de pánico y dolencias que se invocan en la demanda.

En su versión de los hechos expresa que durante el corto tiempo que prestó tareas en el sector de enfermería de piso la relación con Mercado no fue conflictiva, sino por el

contrario muy buena, sin malos tratos y menos aún amenazas de muerte.

Señala que no cualquier acto o comportamiento tendiente a dirigir las acciones de un trabajador o corregir actos de indisciplina constituyen mobbing laboral.

El mobbing se caracteriza por conductas degradantes, ensañamiento personal continuo y denigrante y tanto las autoridades como Mercado solo ejercieron el legítimo derecho de corrección y de ius variandi dentro de los límites de la LCT y actuando de buena fe.

Impugna liquidación en la comprensión de que los daños denotan una pretensión sideral, pues no ha acreditado ni probado un solo elemento que avale lo reclamado.

Formula algunas oposiciones a la prueba de la actora, ofrece la propia y pide el rechazo de la demanda en su contra.

A fs.127/128 se realiza audiencia de conciliación y se abre a prueba, produciéndose a fs.139/143 y 372/376 la informativa del Correo Argentino; a fs.144/151 y 378/386 la de ANSeS; a fs.157/164 la de AFIP; a fs.178/211 se agrega en copia el legajo personal de María Isabel Torres y a fs.212/331 el de Viviana Mercado. A fs. 368/371 se lleva adelante el inicio de la audiencia de vista de causa en la que se producen las absoluciones de posiciones y una testimonial. A fs.396/397 el Dr. Luis Ligarribay (especialista en psiquiatría) agrega su dictamen pericial. A fs.419 y 436 continúa la audiencia de vista de causa, donde receptados los restantes testimonios y los alegatos se llaman AUTOS al ACUERDO para dictar sentencia.

CONSIDERANDO: I.- NO HUBO DESPIDO ACERCA DEL CUAL EXPEDIRSE:

Descarto de plano el hecho invocado en LA demanda (fs. 35) donde dice la actora de manera absolutamente descontextuada: "...No habiéndolo logrado procedió a su despido injustificado, de manera intempestiva y pasados escasamente los 7 meses y medio que la ley marca como límite para el despido de las mujeres que han dado a luz...". Dos motivos me llevan a así expedirme: 1) porque no hubo situación de embarazo ni nacimiento inmediatamente anterior a los hechos descriptos en el escrito inicial; y 2) porque al producirse la primera de las audiencias orales, ello quedó desentrañado, toda vez que en ese momento la accionante aún estaba en situación de reserva de puesto.

Sin perjuicio de ello, tan luego no liquida suma alguna por dicho concepto.

II.- CONVICCIÓN ACERCA DE LOS HECHOS DENUNCIADOS: Si tuviera que describir mi percepción a lo largo de los relatos que se desarrollaron en la extensa audiencia de vista de causa, fundamentalmente a partir de las expresiones de la actora quien fue elocuente al describir lo vivido, diría que la demandante, quien dentro de su matrimonio fue víctima de violencia, en algún momento pudo terminar con ese circuito

patológico y desde la comprensión del modo en que se desarrolla el espiral de crecimiento de dicho proceso, apreció la tendencia agresiva de Viviana Mercado, a poco de comenzar a trabajar bajo sus ordenes.

Tal conocimiento experimental la llevó a captar los mensajes (subliminales o deliberados) de parte de su jefa de sector, mediante los cuales exhibía su poder. Dentro de las actitudes asumidas por la codemandada, no descarto el acercamiento, ayuda o escucha activa de Mercado hacia Torres, pues ello suele formar parte del proceso de victimización.

Entiendo que la necesidad primaria de mantener la relación laboral fue determinante para silenciar lo que estaba ocurriendo, pretendiendo quizás también que podría salirse o neutralizar ese circuito o que la realidad podía cambiar.

Ahora bien, he de aclarar algunas ideas generales para que, antes de tratar el caso en concreto, pueda comprenderse la extrema cautela que debemos tener los juzgadores cuando estamos ante una denuncia de acoso. En principio porque hay hoy día, en mi opinión, un uso desmedido del término mobbing y con ello una banalización de su contenido, pues es un error la creencia de que cualquier desencuentro o conflicto sostenido durante algún tiempo, pudiera ser entendido como tal.

No hay en este proceso un comportamiento casual o accidental, sino que el acosador con su conducta busca obtener un efecto perverso que es la destrucción o el sometimiento de un trabajador, de modo que se impone en primer lugar apostar por la credibilidad de la víctima, quien suele ser la primera cuestionada.

En el acoso moral, hostigamiento psicológico, acoso ambiental o presión laboral tendenciosa, una persona o un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación, su reputación o perturbar el ejercicio de sus labores y así lograr que finalmente acabe abandonando su lugar de trabajo. Puede ser difícil de concebir que ocurra, pero puede pasar y nadie está exento de ello.

Del caso se desprende un estilo autoritario de gestión por parte de Viviana Mercado, quien afirmaba su poder de forma sistemática, al menos en relación a Torres, como marcando la cancha para que aprenda quien manda.

A tal fin han sido elocuentes algunos relatos y especialmente los ligados a la historia de cuestionamientos hechos por el gremio ante la dirección del Sanatorio hacia Mercado, que venían desde tiempo antes a la primera oportunidad en que la actora recurre al

Sindicato en busca de ayuda y respaldo.

En efecto, Gloria Ovejero, Secretaria Gremial de ATSA desde hace casi ocho años, dijo que cuando llegó Torres un día a la institución gremial estaba muy alterada, aduciendo maltrato psicológico de Mercado hacia su persona y explicaba que tenía que someterse a directivas del modo que ella exigía pues necesitaba de su trabajo por ser sostén de su hogar. Contaba que le decía: "sos una inútil", "te voy a hacer echar" y "no te va a dar trabajo nadie". Que ello ocurrió hace dos años aproximadamente. Mandaron notas y en varias oportunidades hablaron con los directivos. Ya habían tenido quejas de otras dependientes respecto de Mercado, al menos desde el principio de su gestión (8 años antes) por lo que no tenía motivos para dudar o cuestionar lo que Torres contaba. Por aquellos tiempos la patronal adujo que intervendría para que la codemandada "modificara su actitud" y parecía que eso daba algún resultado, porque por algún período posterior las cosas se suavizaban y la gente informaba encontrarse más tranquila. Los delegados de la clínica también recibían quejas y las habían trasladado al gremio a lo largo de todo ese tiempo. Mencionó como perjudicados a Sandra Troncoso y Zigma, quienes mediante Orfilia Pasten y Estela Luengo, delegadas de la clínica, hicieron saber a la Secretaría General del Sindicato lo que estaba ocurriendo. Varias trabajadoras decían tener temor de que si denunciaban a Mercado por escrito no conseguirían trabajo en otras instituciones. El Sanatorio Juan XXIII recibía la inquietud tendiente a hacer cesar las conductas objetadas y daba cuenta de ocuparse, pero transcurridos seis meses todo se reiteraba, de modo que sobre el último tiempo ya avanzaban las delegadas hablando directamente con Viviana Mercado y no con el directorio de la clínica. Los empleadores aducían que era una persona temperamental y que no estaba su actitud en maltratar sino en corregir. La justificaban porque es una persona con muchos años en el lugar y con mucho manejo del oficio. Le consta que hubo una manifestación o pegatina, notificando en cartelera y personalmente con entrega de notas a los empleados, refiriendo al maltrato de Mercado. La patronal en aquella oportunidad reclamó su colocación exclusivamente en la cartelera, sugiriendo que no se extendiera a otros sectores (cocina, lavadero, distintos sectores de enfermería, etc). Esto ocurrió mucho tiempo antes de que Torres fuera a hablar al Sindicato. Otras personas han renunciado o se consiguen otro trabajo y luego de salido de la institución se manifiestan sobre el comportamiento de Mercado (refiere a Zigma, a quien nombró anteriormente). Cuando Torres fue ya tenía un certificado médico por su malestar físico y antes de ir al Sindicato había denunciado la situación ante el directorio del Sanatorio

Juan XXIII. Cuando denuncian la situación y la clínica asiente o se hace cargo de calmar las aguas quiere decir que no están tan errados. Se da prioridad al tema que se denuncia, aunque como en el caso haya sido de una afiliada contra otra afiliada. Luego de la licencia por enfermedad, se cambió de sector a Torres.

Mercado, en su absolución de posiciones dijo que Torres era problemática y que había tenido quejas en el piso, pero preguntada por los nombres no los pudo dar, pues solo explicó que en una oportunidad hubo alguien que había arreglado un cambio de guardia con la actora y cuestionó el modo en que había cumplido.

Algunos testigos, identificaron a Mercado como una persona de carácter fuerte. Otros, más amigables en su apreciación, dijeron que a pesar de ello cuando marca las cosas que hay que corregir lo hace con firmeza pero bien y otros, como el caso de María de los Ángeles Martínez, se refirió con conceptos asimilables a los de Torres y en particular dijo haber sido víctima y presenciado maltrato verbal de su parte. Las retaba frente a pacientes y familiares y durante todo el tiempo de trabajo estaban tensionadas esperando nuevos reproches. Eran varios en el piso, alrededor de 15 o 20 y la mayoría se sentía incómodo. Mencionó a Santiago Millaqueo, Angel Arriola, Mabel Herrera, Rolando Pagura, Romina Riffo y Torres. La sensación era que nada de lo que hicieran estaba bien. Relató episodios conflictivos y dijo que Mercado pretendió despedirla, pero al tener que tomar la decisión, Celia Cual (quien estaba por encima de Mercado), escuchó a ambas contar sus respectivas versiones y decidió pasar a la testigo a terapia intensiva. Concluyó que Torres era mucho más sensible y a veces se largaba a llorar por la impotencia que le generaba la situación. Refirió a exigencias incumplibles como la de tener todo terminado a las 8.30 hs. Los retos estaban referidos al trabajo y a la actitud. Desde tutear a un médico o llamarlo por su nombre de pila delante de los pacientes hasta exigir que no diera un medicamento prescripto por el profesional tratante en el momento, sin exigir que éste le anotara la orden por escrito, cuando es algo que reiteradamente ocurre.

Marta Irene Carrión dijo que a poco de entrar la actora empezó a tener problemas tanto personales como en el sector de enfermería. Hacía malas indicaciones, ponía mal los sueros y acarreaba sus problemas familiares (en su matrimonio) al trabajo, pero los patronos eran tolerantes, por lo que Mercado le llamaba la atención intentando disciplinarla. Que en tales casos siempre llama aparte. Que no lo hace delante de los pacientes. Que una sola vez presenció un llamado de atención ante un error respecto de la medicación que Torres alcanzó para poner en un paciente cuando correspondía a otro.

Terminó diciendo que el punto sobre Viviana es la manera en que recrimina. Reconoció las manifestaciones del gremio y que levantaban firmas en reclamo por actitudes de Mercado y dijo que era su opinión que Torres estaba equivocada en lo que hizo, porque se le dieron todas las posibilidades y no las supo aprovechar. Cree que el sindicato antes tenía animosidad contra Mercado. Describió a la actora como carente de iniciativa para tomar decisiones por sí, como curar antes de que llegue el médico o dar vuelta pacientes para evitar escaras. Sólo la veía con iniciativa cuando se trataba de colaborar con otros compañeros o era solícita cuando se le pedía ayuda. Desde lo personal dijo que Mercado nunca le gritó ni la insultó y que supo que Torres tuvo problemas con la jefa del sector de esterilización, quien le reclamaba por el trabajo. En el careo con la demandante reconoció que Mercado es severa, pero que nunca sintió ni recibió maltrato.

Me impresionó mal en el testimonio de Yolanda Gladys Marqueo, que mientras se le formulaban las generales de la ley y sin pregunta alguna respondiera: "...nunca vi que Mercado tratara mal a Torres...", para luego decir que "...Mercado es mi jefa y como empleada comprendo cuando nos llama la atención porque hacemos las cosas mal. Ella también está sometida a los llamados de atención de los médicos...". Finalmente dijo que compartió poco tiempo con Torres pues faltó durante mucho tiempo antes de dejar de trabajar en la clínica.

Cristian Alejandro González, empleado de guardia y con 21 años como dependiente en la clínica, trabajó en el sector de "internación" alrededor de 12 años. Solo compartió algún turno con Torres y dijo tener amistad con Viviana y estar en la guardia también bajo su supervisión. Que tuvo diferencias y roces siempre por cuestiones de trabajo y que le ha llamado la atención respetuosamente, a pesar de que él también tiene temperamento fuerte.

Pablo Roldán que es jefe de personal de Juan XXIII desde 2002, recibió quejas por parte de Isabel Torres y contó que el vínculo entre la clínica y ella al momento de su declaración estaba extinguido. Dijo que Viviana Mercado tiene mucho celo con su trabajo y la define como esforzada por cumplir con sus responsabilidades.

Finalmente a fs.396 se produce el dictamen del médico especialista en psiquiatría, quien descarta problemas de índole familiar donde sólo menciona una situación de separación de mucho tiempo atrás. Cuenta que la entrevistada está atenta, con ánimo normal y asintomática. Hubiera sido importante saber en que fecha se extinguió el vínculo con la clínica, pues sin ahondar demasiado en el tema el Dr. Ligarribay dijo que al momento de entrevistarla no había problemas con su ámbito laboral, aunque por referencias

posteriores que se hacen en el dictamen concluyo que ya estaba fuera de la relación con el sanatorio pues le contó que estaba trabajando en forma particular, estudiando y que se siente apta para retomar sus laborales habituales. Sobre la situación histórica le contó sobre síntomas de inicio inespecíficos (crisis de llanto, falta de voluntad y disminución del estado de ánimo), dos años de tratamiento psicológico y psicofarmacológico por un año. Relató impedimento para reinsertarse en el ámbito laboral de la clínica por una recaída posterior que la llevó a retomar su licencia laboral. Concluyó el auxiliar médico en que, por el relato de antecedentes y tratamientos, la actora presentó un diagnóstico compatible con trastorno adaptativo con ansiedad, que el mismo no puede considerarse vinculado exclusivamente al trabajo ya que de ordinario la etiología es multicausal, aún cuando se lo tenga como agente estresor importante y que en el caso la vinculación dentro del ámbito laboral es "desencadenante".

Deseo destacar que en los casos en que existe mobbing, el grado de afectación de la víctima va desde un sujeto que no llega a enfermar porque resiste, pasando por enfermedad o enfermedades de carácter transitorio mas no impeditivas de su recuperación, a aquellas situaciones en que el sujeto pasivo mantiene permanente en el tiempo las patologías clínicas y/o psíquicas, lo cual debería llevar a centrar el foco de atención en el acosador y su personalidad, mas que en la víctima.

Por ende, hay que llegar a la convicción final desde la capacidad que tienen algunas personas para ser generadoras de conflictos y de atormentar a otras y las serias dificultades que presentan para salirse del gusto o placer que les produce el ejercicio del espacio de poder que les haya sido conferido o que sienten que poseen sobre otros. La pretensión conciente o no del victimario es que el trabajador se mantenga dócil o voluntariamente renuncie a su rebeldía o sus derechos.

Puede que algunas personas tengan actitudes arrogantes e irritantes o utilicen un lenguaje incivilizado o inapropiado para dirigirse a aquellos con quienes trabajan, y por lo que generan deberán hacerse cargo de las consecuencias de lo que producen en los demás y las cualidades de los vínculos humanos que consigan.

Pero la cuestión es más delicada cuando pasamos de una personalidad desagradable o intolerante o con un marcado rasgo neurótico, a la presencia de violencia psicológica sobre otro, con acciones concretas y reiteradas, de forma sistemática durante un tiempo prolongado. Tales acciones asimismo llevan intrínseca la finalidad de anular la comunicación con el acosado y perturbar el ejercicio de sus labores, hasta quebrar su seguridad o su autoestima

Según explican los especialistas (Número Especial de Jurisprudencia Argentina 2015-II coordinado por Patricia Barbado): "...lo habitual de estos procesos es que se trate de trabajadores normales, que han prestado sus servicios sin dificultades hasta el comienzo del conflicto en que el sujeto que padece el acoso hace de la prestación de servicios un sufrimiento con consecuencias psíquicas y/o físicas y/o sociales...". Este antecedente no lo tenemos por lo que no ha de servir como elemento de mérito.

En tal contexto siempre es necesario distinguir la sistematicidad o reiteración de comportamientos que conlleva un lapsus temporal, y distinguirlo de los roces laborales que surgen en la prestación de servicios. El trabajador debe hacer su labor y su esfera de libertad está acotada por el ámbito organizativo, de modo que en la mayoría de las oportunidades la posibilidad de reacción es limitada. Como rara vez hay en estos casos violencia física, es el carácter psicológico lo que hace difícil la percepción al principio para la propia víctima y las formas múltiples que la evidencian.

Así lo explica el Profesor de Organización y Recursos Humanos en la Universidad de Alcalá, Iñaki Piñuel y Zabala (página 53 de la publicación citada): "...El mobbing ... se manifiesta por un comportamiento de persecución continuado y persistente que se materializa en: a) intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella; b) desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta explote; c) atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo; d) maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas, gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad; e) deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona; f) hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo; inducir intencionalmente a una persona a cometer errores; ... j) destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en sí misma de una persona;...l) sobrecargar a una persona de trabajo de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos ... El diagnóstico de mobbing no queda establecido por la mera sensación de la víctima de estar siendo acosada, sino por la existencia de comportamientos reales de hostigamiento que se repiten y se prolongan en el tiempo contra ella. La verificación de la existencia de estos comportamientos de acoso suelen corroborar la versión de lo que la víctima refiere ... El mobbing sigue habitualmente una secuencia típica de cinco fases cuya duración puede ser variable en función de la idiosincrasia propia de cada uno de los casos: a) Fase 1: incidentes críticos; b) Fase 2:

acoso y estigmatización; c) Fase 3: intervención de la dirección; d) Fase 4: solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto; e) Fase 5: salida o expulsión ... En la fase de acoso y estigmatización...la persona que ha sido 'elegida' es objeto de una focalización. Se trata de señalarla a ella y solo a ella, como alguien que merece los ataques de que va a ser objeto. Se señala al trabajador objetivo como una persona 'especialmente' torpe, incapaz o malintencionada. A veces se decretan contra ella medidas que la estigmatizan o señalan frente a los demás trabajadores ... Una vez que se hace perder el respeto a la dignidad del trabajador todo es más fácil, sobre todo si éste no hace nada por defenderse o hacer frente ... Estos comportamientos no pueden considerarse como casuales, a la vista de la continuidad, la frecuencia y la focalización con que se ejercitan contra la víctima. A pesar de ello, los intentos de los hostigadores por hacerlos pasar como insignificantes o incluso anodinos suelen ser casi siempre exitosos. Se trata de comportamientos que presentan una intencionalidad perversa y nacen de un proceso de intención persistente y recurrente contra una persona que se materializa en la decisión de "ir por ella". El comportamiento se dirige a perjudicar, castigar, minar psicológicamente y aterrorizar al trabajador usando contra él un tipo de manipulación agresiva que pretende su exclusión. En esta fase comienzan a aparecer una serie de secuelas psíquicas que interfieren con el desempeño laboral, afectándolo y modificándolo a la baja ... La inseguridad genera lentitud e incrementa los errores y fallos...".

La descripción de las etapas y procesos se condice con las ejemplificaciones que la misma actora hizo en su declaración libre ante el Tribunal, acerca del modo en que se fue dando su situación en particular

Hay en las conductas desarrolladas por el acosador una rica gama de matices y de polifacéticas consecuencias sobre la víctima prestadora de trabajo. Y tengo para mí que en el caso en estudio ello ocurrió. Al menos de un modo que llevó a la afectación de la actora, quien ya venía con una dosis de historias personales ligadas a situaciones de violencia algunos años antes de ingresar a trabajar para la clínica, dentro de su matrimonio.

Esa reiteración de denuncias sobre Mercado, que llevó en tiempos anteriores a recurrir a los directivos de la clínica y hasta a anoticiarlo en cartelera general dentro del lugar de trabajo, me convencen de la existencia conductas persecutorias propias de una personalidad acosadora, que superan los comportamientos irritantes o el mal modo de dirigirse hacia otros. Puede que algunos dependientes hayan podido tolerar sus

actitudes, otros se hayan acostumbrado, otros no se hayan sentido afectados o simplemente hayan podido lograr zafar de su condición de victimario encontrando la manera de hacerlo.

Eso no pasó con Torres y el hecho de que cada tanto la empleadora asumiera que tenía que poner límites a Mercado y más aún, en propias palabras de la secretaria gremial, que la situación se relajaba por un tiempo, habla a las claras de la conciencia de ambas demandadas respecto de lo que podía producir el proceder de Mercado sobre los demás. Hasta es probable que tal modalidad operativa o persecutoria fuera funcional a la empleadora y descansara en que con una conversación con Mercado sabría encontrar el modo de encausar el conflicto. Pero lo cierto es que en el particular caso de Torres las cosas se fueron de cuadro y terminó enferma psíquicamente.

III.- DAÑO PSICOLÓGICO-DAÑO MORAL: Sin dar mayores explicaciones sobre la conceptualización y el modo de cálculo, la actora termina reclamando \$ 20.000 en concepto de daño moral y \$ 10.000 por daño psicológico.

Hemos dicho en relación a la conceptualización deL "daño psicológico" en la primera sentencia que lo trató (27-2-2009) autos "Quevedo c/ Parmalat", que el daño psíquico no es una categoría autónoma, por lo que debe ser computado, si resulta indemnizable, dentro del rubro daño moral o dentro del acápite daño patrimonial, o en ambas a la vez, según las particularidades del caso. No se trata de una categoría diferenciada de las que encuadran un daño resarcible o sea el patrimonial y el extrapatrimonial. "...Es así que el daño psíquico, el daño estético y otros presuntos rubros indemnizatorios no constituyen géneros independientes, que puedan ameritar una indemnización autónoma ... ello no quita que deban ser tenidos en cuenta al momento de cuantificar el daño sufrido por una persona, si se comprueban menoscabos en esas esferas...". Va de suyo que será computable dentro del daño moral o dentro del acápite del daño material o en ambas a la vez, según las particularidades del caso.

En la demanda se ha invocado que a consecuencia de las acciones acosatorias, la actora debió llevar adelante un tratamiento psicológico y medicamentoso. Si bien no agrega informe psicológico, la documental aportada en tal sentido, que sin dudas ha sido tenida como válida por la empleadora para otorgar la larga licencia conferida y el posterior año de reserva de puesto, el perito en su dictamen de fs. 396/397 refiere que efectivamente la terapia existió y que ella le permitió superar la crisis de ansiedad generalizada en que estuvo inmersa.

Ahora bien, a falta de datos específicos que indiquen la frecuencia y el valor de las

prestaciones, como asimismo del quantum de desembolso efectivizado por ellas (pues todo pudo quedar a cargo de la obra social), mas allá de haberse dado debida cuenta de una perturbación superada pero inhabilitante para volver a su prestación como enfermera dentro de la clínica para la que había trabajado, he de rechazar esta pretensión como daño patrimonial, pues su monto ha quedado injustificado sin perjuicio de contemplar un plus al tratar la cuestión del daño moral padecido para terminar asumiendo que debía resignar el ejercicio de la actividad profesional para la que se había preparado.

Mas allá de que el trastorno adaptativo con ansiedad, se considera multicausal y no puede considerarse como una patología exclusiva del trabajo, el profesional en psiquiatría lo consideró como un agente estresor importante y actuó concretamente la situación descripta y la vinculación dentro de tal ámbito como "desencadenante".

Aun cuando se concluyera que la perturbación profunda de su equilibrio personal, posiblemente debilitado por elementos concurrentes concausales (familiar y social) pudiera estar latente aunque hasta ese momento desconocido, el trastorno en su sintomatología más marcada fue disparada ante las circunstancias ya descriptas, con adecuado nexo causal sobre el daño proferido. Hubo una afectación de carácter patológico en la psiquis, que repercutió en su vida personal, social y laboral, cuya relación de causalidad está íntimamente unida al hecho del acoso y la forma en que aconteció, aún cuando tan luego haya atenuado en sus efectos con el acceso a una psicoterapia adecuada.

Hemos señalado que solo cabe admitir el daño moral en todos los casos en que se haya podido acreditar fehacientemente una situación abusiva que supera el ejercicio de la actividad admitida por la ley. Estoy hablando del grave incumplimiento de deberes de conducta sostenidos en la premisa de no dañar a otro.

El contrato de trabajo impone al empleador una serie de deberes, entre ellos el de brindar seguridad a la persona y bienes de su empleado, el obrar de buena fe y con lealtad de trato. Si en el curso de la relación laboral (o aun antes de ella), o a su finalización, el empleador agravia, ofende los derechos esenciales de su dependiente ya no como tal, sino en su condición de persona, profiriendo daño en su honor, su integridad psicofísica, su decoro, o se advierte claramente la intención de obrar de mala fe, se pone entonces en escena un abanico de situaciones que lógicamente el Juez en su tarea de intérprete de la norma debe desentrañar.

En ese derrotero es importante la diferencia entre "ser víctima" y "sentirse víctima" y se

trata de poder establecer con alto grado de convicción los casos en que (a veces divididas por una línea muy delgada) se presenta una circunstancia u otra.

Toda relación laboral se vive en interacción permanente con el empleador o los representantes de aquel, dando de ordinario lugar a situaciones conflictivas, expresiones altisonantes o tensiones propias de la actividad común que se crea en la convivencia. Pero para decir que hubo daño moral, debe estar el juzgador seguro de que se han producido abusos de la posición dominante, tales como persecuciones o acusaciones o injurias o requerimientos y que ellos son eficientes para generar una lesión concreta en su víctima. El juzgador debe generar plena certeza del grado de daño proferido a la víctima para no caer en la propensión tan instalada de creer que todo cuanto diga ella por haber sido tal, debe ser indefectiblemente aceptado, pues también ha de depender de la real condición en que se encuentra el perjudicado y las verdaderas chances de escapar del lugar en que quedó atrapado.

Es valioso al efecto el aporte del perito psiquiatra cuyo dictamen notablemente ha sido interpretado tanto por la parte actora como por las demandadas a favor de sus respectivos intereses y argumentaciones, lo que se evidenció al formular alegatos. Descartó problemas de índole familiar y no observa dificultades en la vinculación con su ámbito laboral. Ahora bien, "refiere que la actora está trabajando en forma particular, estudiando y que se siente apta para retomar sus actividades laborales habituales". Ante el relato de los síntomas de inicio inespecíficos por los que recibió tratamiento psicológico durante dos años y psicofarmacológico por un año, concluye en una mejoría, que si bien le permitió volver a insertarse en su ámbito laboral, la llevó a una recaída posterior que solo mejora al retomar su licencia laboral, concluyendo en un diagnóstico compatible con trastorno adaptativo con ansiedad, entendiéndose que el mismo, si bien no puede considerarse vinculado exclusivamente al trabajo, ya que de ordinario la etiología es multicausal, aún cuando se lo tenga como agente estresor importante, en el caso "la vinculación dentro del ámbito laboral es desencadenante".

Hay un aspecto que no ha quedado debidamente dilucidado y es el desempeño de Torres dentro del sector esterilización. Me refiero a su comportamiento en dicho lugar, lo cual me lleva a imaginar diferentes hipótesis, mas sin chances de confirmar ninguna.

Por un lado la empleadora cambió el destino de prestación, con el fin de que al volver de su licencia Torres no estuviera en contacto con Mercado, pero con el tiempo dentro del nuevo sector según lo expresara Torres, la jefa de esterilización habría manifestado que la actora no estaba capacitada, mas ello no fue acreditado. Algunas opciones se

desprenden de ello: a) que ciertamente no estuviera habilitada para ocupar un lugar en el sector, pues no tenía la capacitación indicada; b) que no lograra resignarse a que por circunstancias que no le eran atribuibles a ella, había quedado relegada del trabajo para el cual se había preparado; c) que Torres no estuviera aun en condiciones de volver a trabajar porque su patología no había aun sido controlada, pero lo hizo porque a partir del vencimiento de la licencia por enfermedad, comenzaba la reserva de puesto por un año sin salario, del cual no podía prescindir; d) que una vez mas quedara expuesta a que su jefa no la considerase apta para el trabajo y que, en efecto, mas allá de la elección profesional de dedicarse a la enfermería, no fuera el ámbito de la salud un espacio que su psiquis o cualidades personales toleren, atendiendo a las exigencias.

La demandada sostuvo que el sector de esterilización fue pedido por la demandante y la actora dijo que se trató de una decisión impuesta por la empleadora, pero ello no fue probado por ninguna de las partes.

Ha quedado dicho que Torres, poco tiempo después volvió a solicitar licencia por la misma causa, con lo que se optó por abonar nuevamente el salario por enfermedad. Al momento en que el Sanatorio contesta demanda, la actora se encontraba en curso del año de reserva de puesto, y ya en vista de causa había transcurrido el período y quedado desvinculada de la Clínica por vencimiento del plazo.

Ciertamente no puede decirse que la empleadora haya adoptado una conducta prescindente, mas probablemente ambigua o contradictoria, si como lo sostuve párrafos mas arriba, Mercado era sistemáticamente acusada de conductas inapropiadas hacia sus inferiores y eligió la funcionalidad, en mi comprensión mal entendida, que (dañosa o no para el personal) les garantizaba la codemandada. El dato final es que mantuvo a Mercado en el puesto y mas allá de optar por el diálogo que por un tiempo bajaba sus decibeles o ínfulas en el manejo del personal, no apercibió ni impuso las sanciones que su inconducta hubieran merecido, o un seguimiento que permitiera neutralizar el daño que potencialmente podía producir y que había sido denunciado en diferentes oportunidades.

De allí que en lo que hace a la responsabilidad objetiva respecto de la lesión moral producida en la relación de trabajo con Torres, sin perjuicio del derecho de repetición, advierto sobre la plena aplicación del art. 1113 del Código Civil sobre el Sanatorio Juan XXIII.

Para mensurar el daño moral con el adicional a que ya se hizo referencia al tratar el daño psicológico, tengo en consideración el sufrimiento en el momento del acoso, temor

ante el peligro corrido, inseguridad y angustia ante la presencia de su acosadora, el dolor personal que suele conllevar la etapa terapéutica; las molestias inherentes al tratamiento; algunas secuelas indelebiles que quedan instaladas en el ámbito de la propia subjetividad como traumas vividos, hasta recuperar la confianza en los demás, que lógicamente inciden de manera desfavorable en la vida individual y de relación.

En consecuencia estimo el daño moral en la suma prudencial de \$ 35.000,00, con la que se pretende dar un sucedáneo, compensación o sustituto de la paz y tranquilidad de espíritu perdido, como un medio para combatir los males creados.

Por lo que en definitiva y de acuerdo con los criterios expuestos corresponde establecer como reparación a cargo del empleador responsable del agravio moral sufrido por la actora en razón de las circunstancias relatadas, la suma de \$ 35.000, con más los intereses por mora que entiendo queda producida cuando la empleadora toma formal conocimiento de los daños que debió conjurar y no lo hizo, para lo cual la referencia temporal inicial objetiva es el 5-8-2008 (denuncia de fs. 29/30) e intimación de fs. 31 de fecha 4-8-2008 (fs. 31). Ello eleva la cifra inicial al 31-7-2013 con un 123,90 % (\$ 43.365) a \$ 78.365,00.

Cabe agregar, que en cuanto a los intereses a aplicar, se computan los de la tasa mixta (activa-pasiva) de Banco de la Nación Argentina conforme criterio STJRN en causa "Canfín c. Murchinson" hasta el 27-05-2010 y a partir del 28-05-2010 según lo dispuesto por el STJRN en "Loza Longo" dictado en 27-05-2010 los intereses seguirán devengándose hasta el efectivo pago con aplicación de la tasa activa cartera general (préstamo) nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina.

IV.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE VIVIANA MERCADO Y SANATORIO JUAN XXIII SRL: Hay un litisconsorcio pasivo necesario cuando no coincide la persona del acosador con la del empresario. Si entendemos que las condiciones laborales que deben garantizarse se modifican con el acoso menoscabando la dignidad del dependiente habría un incumplimiento grave por parte del empresario que autoriza condiciones ilegales.

Como empleadora después de tomar conocimiento de las imputaciones ha de adoptarse una actitud activa, tendiente a trabajar sobre la veracidad de las manifestaciones de la trabajadora en base a sus dichos. En el caso, se respetaron las licencias pagas como no podría hacerse de otra manera y se la cambió finalmente de tarea, sacándola del sector donde estaba bajo las ordenes de Mercado. Pero ello pareció insuficiente, pues el daño ya había sido causado. De no haber sido así, correspondía realizar prueba en contra.

Como vengo diciendo, las contradicciones y controversias dentro de las estructuras de trabajo siempre existen. Cuando tienen que ver con modalidades o formas de trabajo, deberá atenderse el principio de autoridad de quien lleva la responsabilidad mayor de dirigir el conjunto y ello no es cuestión de gustos ni de obediencia debida. La misma ley aplicable así lo dispone en sus arts. 65 y 66, pero también, tal lo explicado en "Ganim" (5 de julio de 2013): "...La trabajadora víctima de acoso está facultada para exigir que se deje sin efecto el acto perjudicial que haya sido consecuencia de su negativa a aceptar hostigamientos ambientales y/o reclamar una indemnización que repare los agravios morales o patrimoniales que tengan relación causal adecuada con el ilícito. El autor del daño, es responsable con base en un factor subjetivo de atribución, sea culpa o dolo, pues se trata de quien ejecuta el hecho que lo ocasiona. Sin embargo, en los casos en que no es el empleador directo el autor del daño, es responsable en base a la aplicación del art.1113 del Código Civil, siempre que se den ciertas y determinadas condiciones...".

Ya pesaban denuncias anteriores sobre la conducta de Viviana Mercado en su relación con el personal inferior, e intervenciones que en el relato de la secretaria gremial Gloria Ovejero habían llevado a la intermediación del directorio, circunstancia que aplacaba por un tiempo las actitudes reprochadas a la jefa de piso.

Aun cuando sea comprensible lo complejo que es echar claridad sobre los hechos, cuando los acuses se suceden, se impone trabajar seriamente sobre lo que está ocurriendo y un seguimiento, en favor no solo del perjudicado sino del grupo de trabajo en su conjunto, pues las consecuencias además de ser personales para quien presta el servicio, necesariamente van a repercutir, mas temprano o mas tarde sobre el servicio de salud en su conjunto.

Hice referencia también a que aún hoy existe una creencia de que el autoritarismo es una modalidad funcional a la actividad, cuando se trata de seleccionar a quien dirige cierta estructura y que el temor al jefe es un elemento de gran utilidad al momento de conseguir resultados. Permítaseme señalar que el rigor, la exigencia y la severidad cuando se trata de establecer los límites y de transmitir las condiciones de trabajo son inherentes a una adecuada y compatible con el ejercicio del poder de dirección. La medida de la exigencia estará dada según las circunstancias, en relación a la actividad que se presta en el grado de responsabilidad que se traslada a cada dependiente, el haber dado los claros mensajes de cuanto se pretende sobre la tarea que se asigna y el control que sobre ella se requiere. Pero cuando la autoridad se sostiene en recursos que

atemorizan, confunden y contribuyen a crear un ambiente contaminado por una o varias personas mas allá de la decisión empresarial, se transita un camino peligroso que contribuye o ha de contribuir a lesionar la seguridad de los dependientes en su desempeño cotidiano. Es inherente al contrato de trabajo el deber genérico el empleador de prever las consecuencias disvaliosas que sobre la integridad psicofísica de sus dependientes, puedan resultar de la ejecución de su prestación o de la ocasión del cumplimiento del contrato.

Al dependiente no le resulta posible elegir dónde, cuándo y con quién trabaja. Tampoco le asiste la posibilidad unilateral de alterar dichas circunstancias, ni de aplicar correctivos por mano propia, sin riesgo de incurrir en un antijurídico reprochable.

Del concurso de esas circunstancias deriva un verdadero deber de intervenir, por parte del empleador. Hay que focalizarse en qué disfunciones de las relaciones humanas que se establecen pueden perjudicar la salud física o mental de las personas que se encuentran bajo dependencia.

Tal inferencia no puede sino ser subsidiaria de los propios mecanismos de defensa que ponga en marcha la trabajadora acosada. Todos contamos con cierta capacidad humana para superar adversidades. No se puede pedir que el empleador asuma tutelajes prematuros o excesivos. De allí que se impone la razonabilidad, prudencia, oportunidad y proporcionalidad para ejercer intervenciones, cuando hay conflictos horizontales o verticales donde aparecen intereses que deben ser protegidos.

"...Cuando el empleador toma conocimiento de quejas de trascendencia relativas a comportamientos inadecuados de un trabajador, sea par, inferior o superior, sea por un posicionamiento funcional del acosador o porque la ocasión laboral disminuye o suprime las posibilidades de la víctima de sustraerse a la esfera en que el acoso se materializa, es importante la actividad que se desarrolle para conjurar el daño. Hay una verdadera ignorancia social aún acerca de estos fenómenos y poca prudencia para entender la complejidad del fenómeno...La idea de maltrato sólo se puede visualizar frente a un relevante cambio cultural, puntos de vista sociales y pautas de referencia que están instalados a partir de las modificaciones de las ideas predominantes en determinado tiempo y lugar. Enraizados en cierto culto al autoritarismo, la dureza de la disciplina, ocurriera en el empleo, en la escuela o en los vínculos familiares, formaba parte de nuestro modo de ser. Ciertas conductas se juzgaban normales y la severidad y rudeza eran toleradas sin mayores posibilidades de discusión o debate. Ese paradigma mutó y la sociedad está encaminada a exigir otras conductas y miradas en relación a

ello. Y si bien es cierto que, por el momento, hay algo de exageración en el tratamiento de estos temas, el término medio vendrá de la mano de la evolución y acceso de esa sociedad a una mayor claridad sobre lo que está en juego y el modo en que se presentan los hechos, cuando se instalan las patologías en los vínculos... Creo que estamos recién abandonando el paradigma del trabajador súbdito y se ha asumido que las situaciones de maltrato laboral no sólo llevan a la generación de enfermedades sino también al desencadenamiento y agravamiento de patologías. De allí que "...el principal cumple un papel de garantía ante la víctima y tiene derecho por cierto, a reclamar al autor del daño el reintegro de lo que hubiese pagado (art. 1123 C.Civil). Se trata de una responsabilidad refleja y objetiva, habiéndose dejado de lado viejas concepciones que pretendían fundar esta responsabilidad en la culpa. Los requisitos de activación de la responsabilidad refleja del principal, según el primer párrafo del art. 1113 del Cod. Civ son los siguientes: a) la responsabilidad civil del dependiente; b) la relación de dependencia entre el autor del daño y el principal, y c) la relación entre las funciones y el hecho dañoso..." (bibliografía citada de Gabriela Vázquez, pag. 447). "...Si bien incumbe al damnificado probar la responsabilidad del dependiente, el principal no se libera demostrando que de su parte no hubo culpa. Como se trata de un factor de atribución objetivo, el principal sólo se exime probando la culpa de la víctima, la de un tercero por quien no debe responde o por caso fortuito. La ausencia de culpa puede justificar la liberación de la indemnización por despido, en el plano de la responsabilidad laboral expuesta en el apartado anterior, ya que la injuria exige subjetividad, pero no exonera en el campo de la responsabilidad civil... El empleador está obligado a tomar medidas positivas tendientes a prevenir el acoso y a canalizar los reclamos vinculados al tema. En caso de revestir verosimilitud, lo primero que se impone es interrumpir el comportamiento dañoso. Si ha tomado las medidas adecuadas y no logra reconducir el problema, en lo relacionado con el vínculo laboral,... al menos se libera de r responsabilidad, si acredita que no le es reprochable una omisión en tal sentido...". (de Ganim- 5-7-2013)

En consecuencia de lo expresado, debe la demandada Sanatorio Juan XIII SRL responder por imperio del art.1113 del Código Civil primer párrafo, en tanto responsable reflejo y objetivo, en los términos explicitados y la Sra. Viviana Mercado como autora directa del daño moral responsable con base en un factor subjetivo de atribución, sea culpa o dolo (art. 1109 y concs del C.Civil), pues se trata de quien ejecuta el hecho que lo ocasionara.

TAL MI VOTO.

El Dr. Diego Jorge Brogginí dijo:

Habré de disentir con la solución que propone la Dra. Gabriela Gadano, por cuanto frente a los hechos invocados tal han quedado acreditados y las concretas razones que se sostienen como causa de los daños por lo que se acciona, no considero reunidos los presupuestos legales para el resarcimiento que se demanda.

En efecto, las actuaciones versan sobre una pretensión ejercida en los términos del derecho común, con referencia directa a las disposiciones de los arts.33, 43, 512, 1074, 1109, 1113 y 1122 del Código Civil, contra el Sanatorio Juan XXIII y Viviana Mercado, en sus respectivos caracteres de empleador y superior jerárquico de la actora, en pos del resarcimiento de los daños de carácter psicológico y moral que ésta refiere haber padecido a raíz de los malos tratos propinados por la segunda como Jefa del Servicio de Enfermería en el cual se desempeñaba como enfermera.

Sostiene en concreto que la nombrada "...le gritaba frente a los pacientes, le dijo que la iba a matar delante de un médico, la trataba de poco inteligente, que no usaba la cabeza para pensar, etc...", además de haberle impuesto dos llamados de atención disciplinarios con fechas 18/5/2009, 24/6/2009 y luego de ello las vacaciones anuales en julio de 2009.

Explica que tal situación la llevó con el tiempo a sufrir estrés laboral con ataques de pánico dictaminado por una Junta Médica dispuesta por el propio empleador, integrada por los Dres. Gudiño Acevedo, Juárez y la psicóloga Marta Cabrera, quienes avalaron la licencia a raíz de su estado de salud, para finalmente quedar internada, sin empero hallarse ningún desorden físico pese a haberse realizado todo tipo de exámenes.

Hasta que luego de varios meses de licencia solicitó su reincorporación en la creencia de poder sobrellevar la situación, pero que luego de un período de tranquilidad coincidente con la licencia otorgada a su jefa, a su regreso ésta intentó modificar la medicación de un paciente, circunstancia que comunicó a la supervisora y al Jefe de Recursos Humanos Pablo Roldán, quienes minimizaron el incidente tratándola de "susceptible".

Afirma que el suceso provocó la reiteración de los anteriores síntomas, por lo que el psiquiatra Gudiño Acevedo volvió a otorgarle un certificado, bajo la condición de que al volver a trabajar lo hiciese fuera del área del conflicto.

Fue así prosigue- que en el año 2010 se le otorgaron unos días de licencia a fin de definir a qué sector se la iba a trasladar, hasta que en los primeros días de junio, al no

obtener ninguna respuesta remitió una Carta Documento manifestando que había recibido el alta temporal y que se encontraba a disposición de la empresa.

Fue citada y se le comunicó que pasaría a desempeñarse en el Servicio de Esterilización por no haber otro lugar, comenzando a trabajar allí a sabiendas de no hallarse capacitada, puesto que quienes lo hacían eran técnicos en esterilización. Tanto destaca que la propia jefa del sector le manifestó en reiteradas oportunidades que no estaba capacitada por desconocer el manejo de las máquinas, que los riesgos eran muchos y que existía un problema de adaptación.

Considera que ello se transformó en un castigo de la empresa, por lo que no quería ir a trabajar, sintiéndose nuevamente mal psíquicamente y reiterándose los ataques de pánico, puesto que expresa- se le ha quitado el disfrute de hacer lo que verdaderamente le gusta y para lo cual está capacitada, que es la enfermería, obedeciendo a ello la circunstancia de habersele otorgado una nueva licencia en la que continuaba a la fecha de promoción de la demanda.

En tren de exponer los fundamentos jurídicos del planteo, refiere específicamente haber sido víctima de acoso laboral o mobbing, el cual define con citas de doctrina y considera el hecho generador del perjuicio cuyo resarcimiento persigue, concluyendo en que la empleadora, a través de un trato de evidente mala fe, persecutorio y discriminatorio en su contra, trató por todos los medios de obligarla a renunciar sin verse obligada a pagar lo que por ley corresponde, con grave daño a sus intereses morales y espirituales.

De su lado el Sanatorio Juan XXIII S.R.L. niega la responsabilidad que se le atribuye, a cuyo fin destaca que inmediatamente después de tomar conocimiento de las imputaciones realizadas por la actora adoptó una actitud activa tendiente a advertir la veracidad de las manifestaciones en base a sus dichos, además de respetar las licencias pagas de acuerdo con la evaluación efectuada por el profesional contratado al efecto.

Refiere en ese orden que con fecha 5/8/2009 recibió un TCL remitido por la actora, informando a la gerencia de la institución que tenía problemas de carácter personal con la jefa del sector de enfermería de piso Viviana Mercado, puntualmente que existían de parte de ésta actitudes persecutorias y de hostigamiento desde hacía más de un año, aunque sin precisar fechas, actos, personas, testigos o cualquier otro elemento que permitiera contar con más datos.

Pese a ello prestó debida atención al reclamo, solicitando a Mercado las explicaciones del caso mediante nota del 10/8/2009, contestando aquélla por nota del 12/8/2009, en la

que negó la ocurrencia de los hechos denunciados por la actora e informó que su desempeño distaba de ser ejemplar, tanto en lo referente al cumplimiento de sus obligaciones como en lo concerniente a la relación con sus compañeros de trabajo.

Asimismo, que con posterioridad la accionante manifestó tener problemas de salud, acreditándolos con certificados médicos, ante lo cual se efectuó el control correspondiente por el Dr. Fernando Gudiño Acevedo, quien indicó que era necesario conceder la licencia paga y reevaluar al término de un plazo que estimó prudencial.

Para luego dictaminarse el alta médica con indicación de trabajar en el horario de la tarde, cosa que hizo durante un lapso, al cabo del cual aportó un nuevo certificado con indicación de reposo laboral, a cuyo término se presentó requiriendo un cambio de asignación del lugar de tareas, siendo trasladada al sector de esterilización.

Posteriormente volvió a solicitar licencia por la misma causa, optando la empresa por abonar las licencias correspondientes, en curso al momento de contestar la demanda dentro de los plazos del art.208 de la LCT.

Sostiene de ese modo que ante la duda en cuanto a que pudiera provocarse un daño a la trabajadora, pese a no haberse probado siquiera una de las manifestaciones vertidas, optó por destinarla a un sector distinto, sin afectar sus derechos y con su conformidad, demostrando con ello haber adoptado una conducta que dista de ser desaprensiva o irresponsable, por lo cual afirma- no puede imputársele ningún tipo de responsabilidad.

Atendiendo expresa- a que a su modo de ver no existe daño, conducta antijurídica ni factor de atribución alguno como para generar la obligación resarcitoria por la que se demanda.

Por su parte la codemandada Viviana Mercado, previo negar puntualmente los hechos invocados en el escrito de inicio, centra su defensa en sostener que durante el tiempo en que la actora prestó tareas en su sector la relación que mantuvo no fue conflictiva, sino por el contrario muy buena, tratando por todos los medios de ayudarla a progresar, sin de modo alguno impartirle malos tratos y mucho menos amenazas de muerte.

Por lo que considera que ni someramente se configura la situación de mobbing que se acusa, en tanto -señala- éste se caracteriza por conductas degradantes, ensañamiento personal continuo y denigrante, nada de lo cual aconteció en el caso, puesto que tanto el empleador como ella en su rol de superior jerárquico sólo ejercieron el legítimo derecho de corrección y “ius variandi” dentro de los límites legales y obrando de buena fe.

Trabada de ese modo la litis, el quid del litigio radica concretamente en establecer la efectiva ocurrencia de la situación de maltrato laboral denunciada a modo de acción

antijurídica y, llegado el caso, su vínculo de causalidad con los daños de carácter psicológico y moral acusados, a efectos, en caso de verse ello configurado, de generar la obligación de resarcimiento por la que la actora demanda a su empleador y la dependiente de éste que oficiaba de su superior jerárquico, a cada uno conforme los fundamentos que sostiene vinculados con los respectivos roles en el vínculo laboral en cuyo marco habría acontecido el conflicto.

Así, en ocasión de resolver en autos "TRONCOSO SERGIO OMAR c/ MOÑO AZUL S.A.C.I. y A. s/ RECLAMO" (Expte.Nº 2CT-21224-09, Sentencia Definitiva del 15/2/2011), hemos abordado los alcances del mobbing (acoso laboral), considerándolo ante todo como una figura específica con presupuestos configurativos puntuales, delineados por la doctrina jurídica y la ciencia médica, diversos de otro tipo de situaciones también vinculadas con el ambiente en que se desenvuelven las relaciones de trabajo.

Sin dejar de advertir que se trata de conceptos cuyo real sentido lamentablemente a menudo se distorsiona, producto de una suerte de moda que lleva a acusaciones a la ligera, a partir de la ignorancia casual o deliberada y con ello tanto desacertadas como perniciosas.

Señalamos que es cuantiosa la doctrina que se ha ocupado del tema a partir del auge que éste ha cobrado como objeto de estudio multidisciplinario especialmente en la última década, pudiéndose por ejemplo acudir al minucioso trabajo de Julio Grisolia y Ricardo Hierrezuelo (cfr. "Los alcances del mobbing, o acoso psicológico, en el ámbito laboral", en RDLSS 2010-15, pág.1317), para quienes "...el mobbing, o acoso moral o psicológico en el ámbito laboral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce violencia psicológica extrema sobre un tercero en el lugar de trabajo, en forma sistemática y reiterada, durante un tiempo prolongado...", siendo su etimología inglesa y proveniente "...del verbo to mob, que significa hostigar, acosar...".

Tiene por finalidad "...anular las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores, con la motivación última de lograr que la persona termine abandonando su trabajo...", siendo por ello que "...forma parte del concepto amplio de violencia..." y genera "...consecuencias negativas en la víctima -en su salud (implicancias médicas y psicológicas) y de carácter social- y en la organización donde se desarrolla, afectando la eficacia del servicio y la productividad (afectación económica: ausentismo, rotación del personal y motivación)...".

En base a lo cual lo definen como "...toda conducta abusiva de violencia psicológica, o

conjunto de acciones, hechos o comportamientos de agresión, desarrollados en el ámbito de las relaciones laborales durante un tiempo prolongado -maltrato continuado, persistente y deliberado-, realizado en forma sistemática, que por su repetición tiende a menoscabar el ánimo del trabajador (en busca, por ejemplo de obtener su renuncia) y atenta contra su dignidad e integridad psíquica o física, susceptible de alterar su salud y provocar su autolimitación y denigración...". De ahí que "...la doctrina internacional ha entendido que para que se configure deben existir: * conductas de hostigamiento reiteradas en el tiempo, como mínimo, a lo largo de un tiempo (no acción puntual o esporádica), con repeticiones: deben ser recurrentes (no episódicos ni únicos); * persecución continuada y persistente que se materializa en intentar desestabilizar emocionalmente, hostigar, maltratar verbalmente (amenazas, gritos o insultos, deteriorar deliberadamente y atacar sistemáticamente a una persona menospreciando su trabajo)...". Siendo ejemplos "...la deliberada falta de comunicación con el trabajador, su aislamiento físico, el hostigamiento, la propagación de conceptos peyorativos hacia su persona, el insulto y la ridiculización directa, otorgarle tareas humillantes, de difícil realización o manifiestamente inútiles, imponerle un cambio constante y arbitrario de las modalidades de trabajo, sabotaje de sus tareas, acusaciones y atribuciones injustas de culpa por hechos que le son ajenos y, en casos extremos, la agresión física...".

Finalmente se exponen los autores sobre las diversas consecuencias que el mobbing laboral aparece tanto para la víctima como para la organización empresarial. Respecto de la primera sostienen que aquellas no sólo se aprecian en su salud sino también en su relación conyugal, familiar y personal, a la vez que le producen trastornos económicos, laborales y profesionales. Así, "...dentro de los efectos físicos y psicosomáticos Piñuel y Zabala señala los siguientes: i) efectos cognitivos e hiperreacción psíquica: olvido y pérdidas de memoria, dificultades para concentrarse, decaimiento/depresión, apatía/falta de iniciativa, irritabilidad, inquietud/nerviosismo/agitación, agresividad/ataques de ira, sentimientos de inseguridad, hipersensibilidad; ii) síntomas psicosomáticos de estrés: pesadillas/sueños vívidos, dolores de estómago y abdominales, diarreas/colon irritable, vómitos, náuseas, falta de apetito, sensación de tener un nudo en la garganta, llanto, aislamiento; iii) síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo: dolores en el pecho, sudoración, sequedad en la boca, palpitaciones, sofocos, sensación de falta de aire, hipertensión/hipotensión arterial neuronalmente inducida; iv) síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo: dolores en la espalda dorsales y lumbares, dolores cervicales (de nuca), dolores musculares (fibromialgia); v)

trastornos de sueño: dificultad para conciliar el sueño, sueño interrumpido, despertar excesivamente temprano; vi) cansancio y debilidad: fatiga crónica, flojedad en las piernas, debilidad, desmayos, temblores. En el ámbito personal, familiar y conyugal los cambios de conducta y de actitud de la víctima repercuten en su vida de relación, alterándola. Las desmotivación, pérdida de responsabilidad y de importancia de los problemas laborales también repercuten en el aspecto económico y profesional del acosado, máxime cuando el trabajador se ve obligado a renunciar a su trabajo y se ve sin fuerzas para iniciar un nuevo emprendimiento o buscar un nuevo trabajo...". Por otro lado, "...aparecen importantes consecuencias dentro de la organización empresaria, comenzando por el deterioro progresivo del ambiente laboral, producto del clima hostil que se vive en el seno de la empresa. También se produce una disminución no sólo en la cantidad sino sobre todo en la calidad del trabajo, sin que esto se limite a la relación víctima-acosador, ya que los demás trabajadores o bien se han convertido en cómplices de este hostigamiento, o bien tienen temor de ser los próximos en sufrir el acoso laboral. Finalmente, la empresa también puede sufrir graves consecuencias económicas derivadas de demandas iniciadas por aquellas víctimas que han debido alejarse de la empresa producto del mobbing. Estas consecuencias no se limitan a las indemnizaciones por despidos y demás indemnizaciones debidas por la ruptura intempestiva, sino que se extienden, sobre todo, por los daños y perjuicios sufridos por la víctima en su salud, los cuales han sido provocados como consecuencia del trabajo, violándose de esa forma el principio de indemnidad...".

En forma concordante para Ernesto J. Ahuad "...podría definirse el mobbing como cualquier manifestación de una conducta abusiva, y especialmente de desgaste psicológico, que incluye comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral. Cuando esta conducta disvaliosa es ejercida exclusivamente por la jefatura hacia los subordinados también se la denomina bossing (del inglés boss, que significa jefe, o to boss, que podría traducirse como mandar, dar órdenes, o también, según el contexto en el que se la utilice, mandonear). Para Irigoyen el acoso moral en el trabajo es '\toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo\'. El mobbing/bossing se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización e intrigas contra una persona que desarrolla, como

reacción, graves problemas psicológicos más o menos duraderos. Se trata de un proceso destructivo sumamente sutil, que puede llevar con el tiempo a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima, ya sea tanto por enfermedades sobrevinientes como por autolesión (se han registrado casos de trabajadores víctimas de acoso que cometen suicidio o intento de suicidio en pleno lugar de trabajo)... (cfr. "El proceso de formación del bossing/mobbing y su manifestación en el ámbito de las relaciones laborales", en RDLSS 2006-6, pág.477).

Es decir, todos conceptos plenamente receptados por el Superior Tribunal de Justicia, quien se ha ocupado del tema en el precedente "DUFÉY, ROSARIO BEATRIZ c/ ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. s/ SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" (Expte.Nº 17.505/02, SE Nº 44 del 6/4/05), asumiendo la definición del Presidente de de la Sociedad Gaúcha de Medicina del Trabajo (SOGAMT) -Mauro Azevedo de Moura- y que a su vez este Tribunal ha observado textualmente en autos "MARTÍN, EVA c/ SANATORIO JUAN XXIII S.R.L. s/ RECLAMO" (Expte.Nº 2CT-20704-08, Sentencia del 7/12/09), en el sentido de que se trata del "...establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior ... y su subordinado, el mobbing, término derivado de "mob" (horda, plebe), se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización ... contra un(a) trabajador(a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima ... La agresión tiende a desencadenar ansiedad, y la víctima se coloca en actitud defensiva (hiper vigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. El(la) trabajador(a) queda desestabilizado(a), ..., debilitado(a) y estigmatizado(a), siendo considerado(a) como una persona de "difícil convivencia", "mal carácter" y "loco"(a) ... La víctima que continúa trabajando es responsabilizada por la caída de la producción y por la falta de calidad del producto producido o del servicio prestado. Por presentar depresión reactiva, disturbios del sueño, mareos, pérdida de la concentración, irritación, y por contar con escasa información sobre sus tareas, está más propenso a sufrir accidentes de trabajo, ... Las empresas pierden tanto en los costos tangibles (pérdida de la eficiencia, ausentismo, reclutamiento y selección, litigios en la justicia, aumento de accidentes y enfermedades de trabajo), como en los costos intangibles, (reputación de la empresa, relaciones con la sociedad y sabotaje). La sociedad en general pierde por causa de los gastos previsionales, debido a las discapacidades para el

trabajo...". De suerte que "...como respuesta al cuadro descripto, es recomendable realizar un buen análisis. Es decir, si existe realmente la amenaza (regular y por largo período de tiempo) de la dignidad y/o la integridad física o psíquica como consecuencia de un comportamiento hostil por parte de una o varias personas, se puede pensar en acoso moral, mobbing, bullying o harcelement...".

En resumen para la Alzada, "...el fenómeno del mobbing se puede definir como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que este mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. El objeto del mobbing es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella ...". Al punto que "...la víctima se debate entre conservar su puesto o sufrir el abuso de personas con poder para vulnerarla...".

Se destaca que "...Heinz Leymann, psicólogo, fue el primer experto europeo en dar una definición técnica de '\MOBBING\' como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera...". Con un objetivo, cual es "...un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral dirigida hacia una tercera persona, que en realidad es la víctima el objetivo. El MOBBING es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de sus compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico. Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima del MOBBING. El mismo comienza a manifestarse cuando se obliga al trabajador a realizar trabajos contra su propia voluntad, cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuestionan todas sus decisiones, lo critican, dicen que tiene problemas psicológicos o simplemente lo ignoran ... se ejerce sobre el trabajador una

presión psicológica teniendo como consecuencia el despido o renuncia del mismo.- Este fenómeno social debe darse en el ámbito de las relaciones laborales. Se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo. En España se lo ha calificado como -psicoterror laboral-. En cuanto a las manifestaciones más comunes son: acciones contra la reputación o la dignidad, contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o de la información ... En cuanto a las consecuencias negativas del MOBBING, éstas 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 ... este fenómeno mencionado se compone de una serie de actos aislados realizados por los hostigadores que 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...".

Asimismo que "...con relación a los protagonistas del mobbing se ha dicho: \Se debe destacar que el mobbing puede ser ejercido en forma vertical y horizontal. El primero de ellos es el que ejecuta el empleador o un superior jerárquico contra el trabajador y mediante el cual se pretende el retiro del obrero de la empresa, por resultar su presencia incómoda. Dicha \incomodidad\ puede obedecer, entre muchas otras causas, a la eficiencia del atacado, a su elevado nivel intelectual, a una posibilidad de ascenso o por contar con una lucidez que a las claras excede a la del mobber. La segunda hipótesis es la que se genera entre pares, es decir, entre trabajadores, pues ven en la víctima un probable y futuro rival laboral, con mejores condiciones de ascenso y progreso que las propias" (Sandra Assad: "La reparación de los daños laborales. Discriminación en la Ley de Contrato de Trabajo: el mobbing" L.L. 04.04.05)...".

Tan luego una cuestión dentro de la problemática, no menor por su complejidad, es la de la prueba, a cuyo respecto y consecuente con las especiales características de la figura, la Dra. Viviana L. Díaz sostiene que deben demostrarse concretamente dos tópicos: "...1. La finalidad del hostigamiento, esto es que la finalidad del acosador sea perjudicar la integridad psicofísica del trabajador; 2. La existencia de daños psíquicos...", donde "...es obvio que cada persona reacciona de una manera diferente frente a distintas situaciones que la afectan emocionalmente; algunos tienen más resistencia que otros y en particular no somatizan..." (cfr. "Acoso Laboral, ¿Un flagelo negociable?"; citado por Marinés Babugia en op.cit).

Es decir, "...debe demostrarse la existencia de un elemento subjetivo, cual es la finalidad o el deseo del acosador de hacer daño y, por otro lado, un elemento objetivo

que es la ocurrencia de un daño; tales elementos deben estar debidamente conectados por un nexo de causalidad...”. De ahí que “...uno de los grandes escollos en los procesos judiciales por mobbing consiste en la dificultad de poder disponer de pruebas directas, motivada por el deseo del acosador de dañar a la víctima sin reconocerlo, a modo de ‘tirar la piedra y esconder la mano’; existen tres razones por las cuales es difícil acopiar elementos probatorios, a saber: una es porque el ejercicio de la violencia es sutil; la segunda, porque todo el proceso violento es negado mediante el engaño; y la tercera, porque pretende encubrir un fraude...” (cfr. Babugia, op.cit.).

Para ello existen cuatro tipos de acoso, a saber: 1) estratégico, 2) de dirección, 3) perverso y 4) disciplinario, cuya conceptualización es útil a la hora de vislumbrar los extremos que deben probarse, aunque a sabiendas de antemano que el primero, segundo y cuarto se caracterizan por la exposición clara de la razón del hostigamiento, a partir de algún interés concreto del empleador sobre determinadas condiciones de la relación con el dependiente, cosa que no sucede en el tercero, donde el foco recae en la personalidad del acosador y la forma en que éste plantea el vínculo dentro del cual despliega la misma intención.

Así, “...* Acoso estratégico: acoso del timo o fraude por excelencia. Es de tipo institucional, porque forma parte de la estrategia de la empresa que tiende a los ‘despidos’ evitando pagar indemnizaciones. * Acoso de dirección: ejercido por la dirección de la institución, se trata de un mobbing de gestión u organizativo y puede tener dos objetivos, eliminar a un trabajador poco sumiso que no ‘entra en el molde’ o forzar situaciones de esclavismo o precarización laboral. También la víctima del acoso será aquel trabajador que tiene genio, el que tiene una excesiva brillantez en sus tareas, aquél que es representante del personal sin estar sometido al manejo del patrono, aquél cuyo lugar requiere para otro. * Acoso perverso: Se presenta como un manipulador, que sólo manifiesta su verdadera naturaleza y/o personalidad frente a la víctima sin testigos. Muy seductor, consigue fácilmente la confianza de los demás, les hace sentir su vida privada para devolvérselo en plena cara en sus ataques. La víctima observa que habla amablemente delante de otros; en cambio, la ignora o humilla cuando están solos. Tiene sobre todo un actuar absorbente; en esto se iguala con los chantajistas emocionales, que son los que chupan o absorben la energía de sus víctimas, hasta el agotamiento total de éstas y que no se satisfacen nunca. Cuando acaba con una víctima, allí siempre tendrá otra. Nadie está a salvo, ya que su conducta es tal que consigue poner a la sociedad contra la víctima del mobbing. Esta persona provoca el desorden y el caos en cualquier

departamento y/o lugar donde trabaje. * Acoso disciplinario: puede tener varios objetivos; llevar a la víctima a comprender que debe entrar en el molde o castigarla si no lo hace. Es la categoría utilizada contra los delegados y otros cargos electos, o contra todos aquéllos cuyo carisma o competencia en sus funciones laborales hace sombra al instigador del acoso. Es utilizado frecuentemente para deshacerse de los individuos '\demasiado enfermos\ ', mujeres que tuvieron la imprudencia de anunciar su embarazo, figuras similares a discriminación por sexo, racismo, etc., o empleados que podrían denunciar fraudes y/o manejos en la institución donde prestan sus funciones..." (cfr. Babugia, op.cit.).

De ese modo, "...diferenciar el tipo de acoso nos permite esgrimir los extremos por probar en particular, así como también, evaluar con éxito la pertinencia del material probatorio...". Donde, "...respecto del acoso estratégico, disciplinario y de dirección, se puede colegir que una prueba pertinente será la escrita a través de las reiteraciones de sanciones, por motivos inventados o aparentes; la víctima podrá impugnar tales actitudes a través de los medios legales pertinentes o través de la misma organización, así como también a través de las testimoniales de sus compañeros que en más de una ocasión habrán pasado por las mismas situaciones, ya que se trata de un acoso vertical implementado como política empresarial; entiendo que este tipo de acoso responde a otras causales, como pueden ser políticas económicas de la empresa, reducción de personal, etcétera. Sin embargo, el problema de la prueba se vuelve casi diabólico en el tipo de acoso perverso debido a la sutileza con a que el hostigador cercena y doblega a su víctima, la que es digna de la obra '\El Príncipe\' de Maquiavelo. Obviamente, quien ejerce este tipo de acoso es una persona hábil e inteligente y logra que sus espectadores crean lo que él quiere respecto de la víctima que pretende eliminar; es una forma de perversión dentro de la organización de trabajo. Estamos aquí frente al psicópata organizacional por excelencia..." (cfr. Babugia, op.cit.).

Ahora bien, trasladadas tales apreciaciones al supuesto en análisis, los términos en que se formula el planteo permiten sostener que las circunstancias traídas a análisis habrían en todo caso de encuadrar dentro de la categoría del acoso perverso por parte de la superior jerárquica, puesto que en el plano de las restantes modalidades (estratégico, de dirección y disciplinario), no se advierte el mentado propósito deliberado de forzar el alejamiento de la empresa o bien el disciplinamiento por alguna cualidad puntual de la pretensa víctima, ya que nada de ello ha sido invocado ni acreditado.

Mas así conceptualizada la situación, no advierto la apuntada dificultad probatoria

propia de la categoría, por presentarse los elementos de juicio colectados suficientes en cuanto a la descripción de las circunstancias en que la actora y su jefa transcurrieron la relación, generando en mi visión la convicción de no hallarse configurado el hostigamiento en la acepción propia de la figura que sustenta el reclamo, sino otro tipo de circunstancias propias del contexto global de un área de trabajo de particulares características e incluso con vicisitudes en la forma en que la trabajadora cumplió su débito laboral, las que mal pueden soslayarse y que sin embargo no advierto consideradas en el voto precedente del modo que a mi criterio corresponde.

Sin hallar en definitiva resquicio para sostener el concreto daño moral que se invoca y cuya procedencia admite la Dra. Gabriela Gadano, al haber quedado además descartado el daño psicológico resarcible por los fundamentos de impertinencia allí expuestos, a los que adhiero.

Ello por más que las versiones en cuanto a la efectiva existencia de la actitud de acoso sobre la que es menester indagar difieran, como es corriente en este tipo de casos, por tratarse esencialmente de cuestiones de percepción, sobre las que se expone en función de lo que cada uno considera maltrato y porque también sería pecar de ingenuos desconocer que aun bajo las formalidades legales impresas al acto testimonial, quienes declaran lo hacen con todos los condicionamientos que supone una índole de conflicto es la que es muy difícil no tomar partido, sea por haberse de algún modo involucrado o por los vínculos con las partes protagonistas.

Empero a la hora de tomar una decisión sobre la base de las pruebas colectadas en el pleito, es deber del Juez exhibir las conclusiones sobre su apreciación de los hechos en base a sus propios razonamientos deductivos y análisis lógicos, con la mayor objetividad posible y en tanto resulten a su leal saber y entender los verdaderos, más razonables o acertados, pues de eso se trata la labor de subsumir el supuesto fáctico en la norma jurídica para así extraer la consecuencia prevista en ésta, lo cual es la esencia de la labor jurisdiccional.

Especialmente cuando se está ante situaciones en las que insisto- la subjetividad opera en forma más acentuada que en otro tipo de conflictos, sobre todos los actores del pleito incluido el judicante, pero es sobre éste que especialmente recae el deber de deslindar entre una y otra índole de apreciación, puesto que forma parte de la noción de seguridad jurídica la conceptualización incluso de determinados institutos sensibles, por caso el maltrato laboral o mobbing, sobre la base de parámetros generales, objetivos y objetivables.

Para lo que la motivación de la sentencia, entendida como la manifestación de la razón jurídica en virtud de la cual se arriba a una determinada solución, cobra una importancia crucial como el elemento que conduce a la utilización por el órgano judicial de un criterio racional en la valoración de las pruebas, al disipar el riesgo sobre que la convicción a que se arriba no trascienda de las meras conjeturas, sospechas o apreciaciones personales sin sustento, pues por ello la fundamentación adecuada es la garantía contra los fallos carentes de una base fáctica sólida y justificada.

De ahí que considero que los elementos que construyen la convicción de la colega que me antecede en el orden de votación, si bien se muestran firmes en una conclusión apriorística sobre la ocurrencia de la situación de hostigamiento generadora del daño indemnizable, hacen agua a la hora de entrar en los detalles y es en ese análisis ineludiblemente casuístico donde advierto la exposición de una realidad distante de los verdaderos presupuestos de la figura invocada como causa de la pretensión.

En efecto, María de los Ángeles Martínez, quien refirió trabajar en el Sanatorio Juan XXIII desde el 22/12/2008 y continuar en la actualidad, habiendo ingresado como enfermera de piso donde estuvo seis meses bajo las órdenes de Viviana Mercado, hasta que el 12/6/2009 pasó a la Unidad de Terapia Intensiva, declaró que durante ese período trabajó con ambas y sostuvo haber sido testigo del maltrato verbal de Mercado hacia el personal a su cargo, entre ellos la actora. Pero interrogada sobre qué tipo de situaciones la llevan a sostener tal conclusión, aludió a retos por cuestiones de trabajo, concretamente por pacientes que a criterio de aquella estaban en malas condiciones o comentarios del tenor de "hay mucho olor", "no lo bañaste", etc., delante de los mismos pacientes o sus familiares, con indicaciones en términos de "así no se hace", "sentáte", "paráte", "hacé tal cosa", "hacé tal otra". Todo ello hacia la generalidad del personal que trabajaba allí, que eran entre quince y veinte y que por la situación se sentían incómodos, comentando entre ellos que cuando Viviana estaba de licencia se trabajaba con más tranquilidad. Aludió en ese orden a Santiago Millaqueo, Ángel Arriola, Mabel Herrera, Rolando Pagura, Romina Riffo y la actora, a quien calificó como mucho más sensible y que por eso a veces se largaba a llorar y se iba mal por la situación. Señaló a su propio respecto que Viviana Mercado la ponía nerviosa y por eso la mayor parte de cosas que aprendió en esa época lo fueron a través de sus compañeros. Por ejemplo al indicarles que el abbocath se desecha si no se encuentra la vena, que no se reutiliza, para luego retarlos porque usaban muchos. También exigía que todos los pacientes estuvieran limpios, bañados y con la medicación suministrada a las 8.30 hs., lo que solía

ser dificultoso y por eso sentía stress de sólo pensar que tenía que tomar el tuno de la mañana. En su caso, en una oportunidad la reprendió por llamar a un médico por el nombre y no como doctor y en otra porque el Dr. Pochat le había llamado a su vez la atención a ella porque la computadora del office estaba sucia. En cuanto a sanciones, que le impuso un llamado de atención por haber suministrado un reliverán a un paciente por indicación de un médico pero sin que éste firmara la orden. Interrogada sobre la relación entre Mercado y Torres refirió que cuando ingresó el trato era bueno pero que después cambió, aproximadamente desde el mes de marzo de 2009, aunque ignora las razones del cambio. Destacó que su actual jefa en el sector de Terapia Intensiva posee otro modo de dirigirse al personal, no marca los errores delante de terceras personas y lo hace con claridad y respeto. Aunque reconoció que ya estando en ese sector se le impuso una suspensión por quince días con motivo utilizar los auriculares para escuchar música en horario de trabajo y un paciente se quejó porque no le sacaban la chata. Cuando trabajaba con Viviana Mercado estaba en permanente estado de tensión y ahora trabaja mucho más relajada.

Mientras que Gloria Ovejero no fue testigo directo de los hechos sino que declaró en su condición de Secretaria Gremial de la Comisión Directiva de la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina (ATSA) desde hace casi ocho años y su relato, en lo que concretamente hace a los hechos vividos por la actora, reproduce todo cuanto ésta le expuso y coincide con las circunstancias narradas en la demanda. Así refirió que cuando la actora llegó al gremio estaba muy alterada aduciendo el maltrato psicológico y verbal que recibía de parte de Viviana Mercado, desde hacía dos años aproximadamente. Era la primera vez que la veía, contaba con certificado médico e iba acompañada de un familiar. Lloraba y estaba muy nerviosa, por las cosas que según sostuvo le decía Viviana Mercado, como ser “sos una inútil”, “te voy a matar”, “te voy a hacer echar y no te va a dar trabajo nadie”. Un cúmulo de situaciones que debía tolerar porque según decía tenía un chiquito enfermo y necesitaba el trabajo. Señaló la dicente que se enviaron reiteradas notas al directorio de la clínica denunciando ese accionar y exigiendo que cesara, puesto que la de la actora no era la primera denuncia que recibían en ese sentido, sino que había antecedentes de otras quejas. Las autoridades de la clínica sostenían que iban a intervenir hablando con Viviana Mercado para que cesara en ese accionar y aparentemente lo hacían y daba resultado porque había períodos en que las cosas se calmaban. Los delegados también recibían quejas y una de ellos, Sandra Troncoso, había tenido inconvenientes. Otras delegadas, Estela Luengo y Orfilia Pasten,

comunicaban que tenían muchas quejas de maltrato de parte de Mercado al personal y que iban a avanzar sobre una denuncia al INADI, lo que no se concretó. Nunca se perdió el diálogo con la patronal y ésta daba muestras de hacer cosas porque luego de esas reuniones y según la información que recibían de parte de los delegados la situación se apaciguaba durante seis a ocho meses, al cabo de los cuales los conflictos reanudaban. Los empleadores aducían que se trataba de una persona muy temperamental y que no estaba en su ánimo maltratar sino corregir. La justificaban porque es una persona con muchos años en el lugar y suponían que tiene manejo de personal. Una de las quejas hacia Viviana Mercado derivó en una manifestación en la clínica con comunicaciones al personal en la cartelera y mediante la entrega de notas personalmente. Hubo personas que forzadas por la situación renunciaron y después denunciaron lo ocurrido. Por ejemplo María Luisa Zigma que hace más diez años se fue y pasó a la Clínica Roca. Finalmente que en una de las reuniones con las autoridades de la clínica en relación con el conflicto de la actora se habló de cambiarla de sector pero ignora si eso se concretó.

En contraposición con lo anterior, Marta Irene Carrión trabaja desde hace veinticuatro años en la clínica como enfermera y fue compañera de trabajo de la actora en el sector de enfermería de piso. Sostuvo que en un principio trabajaban de manera compartida pero con el tiempo ella empezó a apartarse. Comenzó a tener problemas familiares y en el sector. Hacía malas indicaciones, ponía mal los sueros, estaba continuamente aparte, acarreaba al trabajo sus problemas familiares, de su matrimonio. Eso era lo que ella comentaba. En la clínica eran tolerantes y Viviana Mercado le llamaba la atención con justa razón, porque a su vez tenía detrás a los gerentes médicos que la obligaban a tomar medidas disciplinarias. Una sola vez presencié que le llamó la atención porque había puesto el suero de un paciente a otro. En su caso también recibió varios llamados de atención pero no de mala forma. Supo de la nota del gremio que circulaba en contra de Viviana Mercado, pero no alcanzó a verla. También se levantaron firmas. Sobre María de los Ángeles Martínez sostuvo que dejó el sector aduciendo que había allí muchas reglas estrictas. En ese sector se hacen reuniones mensuales de enfermería en las que se habla de todas las cuestiones que hay que corregir. A María de los Ángeles Martínez no le gustaba que le hicieran observaciones. En su caso jamás Viviana Mercado le llamó la atención delante de los pacientes o al menos no lo hizo de una forma que la hiciera sentir molesta. Nunca escuchó que tratara a nadie de inútil o la amenazara con hacer echar. Hace observaciones con autoridad porque tiene formación. Siempre que le ha

llamado la atención lo ha sido correctamente, nunca con gritos o insultos. Considera que trabaja con libertad y no se siente presionada. Sabe que la actora pidió un cambio de sector y fue destinada a esterilización donde tuvo un problema con la jefa de nombre Gloria. Desde su punto de vista el gremio tenía en esa época animosidad en contra de Viviana Mercado, pero con el cambio de delegados la situación cambió. Consideró que se trata la enfermería de una profesión de riesgo en la que se tiene que ser muy lúcido para desenvolverse bien durante las ocho horas de trabajo. Interrogada contestó que conoce a Natalia Narváez, Mabel Herrera y Romina Riffo. Según sabe se retiraron porque encontraron otro trabajo. De hecho todas fueron al Hospital porque allí se gana más. Es muy común que al inicio del desempeño profesional se comience con las clínicas porque el ingreso es más inmediato. En su caso se quedó en la Clínica Juan XXIII porque se siente bien.

Se ordenó un careo entre la actora y la testigo Marta Irene Carrión en el que cada una se mantuvo en su postura. Así: "...Actora: Muchas veces Viviana te gritó en el pasillo. Testigo: Es el trabajo de ella. A: Nos ha gritado a las dos. T: Es mentira. A: Te hizo pasar papelones delante de los médicos, has llorado, dijiste que ojalá que el bicho que tenía la mate. T: Estás inventando. A: Dijiste cosas horribles. Vos y Cristian decían que antes eran peor. Me dijo a tu hijo epiléptico lo enfermás vos. T: Es mentira que yo dije lo del bicho delante de Cristian González. A: Te dijo levantá el culo, acá esta el comprimido. T: Es severa, recta, pero nunca le escuché ese vocabulario...".

Luego Pablo Roldán es el Jefe de Personal del Sanatorio Juan XXIII desde el año 2002 aunque trabaja allí desde 1994. Sostuvo que del conflicto entre María Isabel Torres y Viviana Mercado sabe lo mismo que todos, esto es que entre ella hubo problemas porque se llevaban mal. Cree que alguna vez recibió de parte de la actora un pedido de cambio de sector pero no recuerda bien. Fue hace bastante tiempo. La actora no trabaja más, dado que la relación se extinguió al agotarse las licencias. Respecto de Viviana Mercado sostuvo que lo único que puede destacar es su celo por el trabajo, su esfuerzo por cumplir con sus responsabilidades. Hubo reclamos del gremio por sanciones impuestas al personal, pero siempre por trabajos mal hechos por el empleado. Lo sabe porque en su función participa de la toma de decisión en la imposición de las sanciones pedidas por los jefes de los diferentes sectores, entre ellos Viviana Mercado. No existen sanciones injustificadas.

Yolanda Gladys Marqueo relató ser enfermera en la clínica desde hace cinco años. Compartió con la actora trabajo y horarios pero no recuerda hasta cuándo pero sabe que

ésta dejó. Desde que empezó la jefa del sector fue siempre Viviana Mercado. Interrogada sobre cómo era la relación entre la actora y Viviana Mercado respondió que sabe que aquélla dice que era maltratada pero que nunca vio que la tratara mal. Viviana Mercado es la jefa y como empleada comprende cuando le llama la atención por hacer mal las cosas, puesto que ella está a su vez sujeta a control y llamados de atención por los médicos que son por sus jefes, por ejemplo el Dr. Bernardini. Pero desde su punto de vista la exigencia no excede de lo normal. La subjefa es Marta Carrión y también es exigente, al mismo nivel que Viviana Mercado. Refirió que jamás tuvo problemas con la actora y que ésta cumplía normalmente su trabajo. Aunque en realidad trabajaron poco tiempo juntas pues aquélla faltó mucho tiempo antes de retirarse.

Finalmente, Cristian Alejandro González trabaja en la clínica como enfermero de guardia, bajo la supervisión de Viviana Mercado. Hace 21 años que está en la clínica y en el sector de internación estuvo trece años. Después pasó a la guardia también bajo la supervisión de Viviana Mercado y en ocasiones subía al sector de internación. Ha compartido algunos turnos con la actora. Reconoció mantener amistad con Viviana Mercado y que fue ésta quien lo anotició sobre que la actora la había denunciado por malos tratos. Sostuvo no haber presenciado nunca una situación compleja entre ellas. En su caso ha tenido, como todos, diferencias y roces con su jefa durante tantos años, pero siempre por cuestiones de trabajo. Se ha equivocado y Viviana Mercado le ha llamado la atención, siempre respetuosamente. Le ha explicado dónde estaba el error y como pretendía que hiciera las cosas. Por ejemplo cuando se olvidaba de cambiar un paciente o dejaba una medicación sin suministrar. Se le preguntó si en algún momento percibió que el trato de Viviana Mercado hacia la actora fuera diferente que respecto del resto del personal a lo que contestó que no, que trataba a todos por igual, aun cuando hubiera que imponer sanciones. Recordaría si hubiese presenciado una situación de maltrato pero no fue así.

Así las cosas, en nada hallo dadas las condiciones para suscribir conclusiones del calibre de considerar a la codemandada Viviana Mercado como emitiendo mensajes de exhibición de poder por la vía de un estilo autoritario de gestión, en busca de de marcar la cancha respecto de la actora para que aprenda quien manda, del modo que se sostiene en el voto precedente.

Menos aún el ejercicio de violencia psicológica a través de acciones concretas, reiteradas y sistemáticas durante un tiempo prolongado, a fin de anular la comunicación de la demandante y perturbar el ejercicio de sus labores hasta quebrar su seguridad o su

autoestima.

Sin obviamente dejar de reconocer en ella una forma en general exigente de conducir una actividad a no dudar compleja, tal es la enfermería en el sector de internación de un sanatorio, con toda la carga de responsabilidad y las presiones que ello supone producto de las particulares circunstancias de los destinatarios de la faena, junto con las demandas de orden y control provenientes de los superiores jerárquicos, teniendo en cuenta que la nombrada es también personal en relación de dependencia y lleva a cabo su labor en el mismo contexto de directivas.

Empero con reacciones en ese marco lógicas, a mi criterio, frente a yerros acreditados, algunos graves, tales como administrar un medicamento sin considerar las pautas correctas o sin contar con la indicación formal del médico; olvidar el procedimiento de rasurado de una paciente ordenado por el médico previo a la intervención quirúrgica que por ello no pudo realizarse y, peor aún, suministrar a un paciente la medicación de quimioterapia destinada a otro.

Aunque de nada de ello la actora y la testigo María de los Ángeles Martínez parecen hacerse cargo en sus respectivos relatos, incurriendo en una práctica muy común en estos tiempos, cual es la de anteponer la susceptibilidad frente a un supuesto maltrato como estrategia de corrimiento del eje y soslayo de la actitud de reflexión autocrítica que merecería la propia ineptitud.

Bien que ello sin tampoco negar actitudes que por inadecuadas podrían haberse evitado, por caso el reto delante del paciente o sus familiares, pero que junto con lo anterior formaban parte de un temperamento sin dudas vehemente y claramente celoso del buen cumplimiento de la función, no hacia la actora puntualmente, sino hacia la generalidad del personal a cargo, detalle este último en que coincidieron la totalidad de los testigos y que descarta de plano la posibilidad de sostener la conducta de hostigamiento sostenido y destinado a socavar por algún motivo la integridad psicofísica de la trabajadora denunciante, como exige la figura del mobbing.

En tanto en ese aspecto coincido en la trascendencia esclarecedora de las diferencias entre éste y otro tipo de conductas disvaliosas en el ejercicio del poder de dirección por el empleador, generalmente en busca por medios no del todo adecuados de un mayor aprovechamiento del rendimiento de los trabajadores; o bien otros problemas frecuentes en el ámbito laboral, tal como los jefes exigentes, irascibles, los compañeros de trabajo molestos, el exceso de trabajo, el stress, el ambiente de trabajo conflictivo, las discusiones, malas relaciones o problemas puntuales de convivencia.

Situación la última que a mi criterio es la que se dio en el caso, habida cuenta que “...para que exista acoso psicológico la finalidad perseguida por el empresario debe ser perjudicar la integridad psíquica del trabajador ... mediante procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario...” (cfr. Andrea Rodríguez de Singh; “La acción fundada en mobbing”; en Revista de Derecho Laboral y de Seguridad Social; 2011-A; pág.95 y ss.), lo que desde mi punto de vista no es lo que aquí ha acontecido.

Con acierto la Dra. Estela Ferreirós en su voto en autos “Bonder, Silvina Fabiana c/ Prevent Empresa de Servicios Eventuales S.A. y otro” (CNAT; Sala VII; Sentencia del 30/9/2010; en LaLeyOnline) vincula el acoso laboral con la discriminación, considerando que se trata de un mecanismo destinado a “...lograr que otro cambie lo que no puede o no tiene por qué cambiar, violencia que se viene enseñoreando casi solapadamente y que genera en las personas un estado de crisis, entendiéndose ésta como la latencia entre el peligro y la oportunidad...”, siendo por ello que la finalidad del hostigamiento en su cabal sentido siempre se vincula con alguna característica o cualidad puntual, valiosa o disvaliosa, del trabajador escogido como víctima, que por no tolerarse motiva la persecución con el objetivo específico de obtener el cambio, la aceptación del esquema que se busca imponer, o de lo contrario la marginación.

Mas no es ese el caso de la actora, quien conforme lo que aquí se acreditó no posee ninguna nota que para bien o para mal la hiciera sobresaliente, sino que ha sido una trabajadora más del servicio de enfermería de piso, con sus yerros y seguramente también con los aciertos que hicieron posible mantener la relación por varios años desde el 1 de abril de 2005, sujeta, en idéntica forma que el resto de sus compañeros, a las condiciones de trabajo bajo la impronta general impuesta por la encargada del sector.

Aspecto el último que en todo aquéllo que pudo exceder el cumplimiento regular de la función por parte de Viviana Mercado, es lo único que sólidamente puede extraerse del testimonio de Gloria Ovejero, cuando precisamente avaló que la queja de la actora contra su jefa era una más dentro de los antecedentes con los que se contaba, sin aportar ningún dato en relación con alguna cuestión singular respecto de María Isabel Torres. Amén de tampoco resultar esclarecedores sus dichos en tanto omiten precisar casuísticamente la razón que la lleva a calificar a Viviana Mercado de maltratadora, como consecuencia a mi modo de ver de una toma de posición frente al conflicto imbuida por el rol “por defecto” de defensa de los intereses gremiales y que en tales condiciones no arroja luz respecto de la cuestión que aquí es menester dilucidar.

Como que la misma subjetividad impone severos reparos respecto de la declaración de la actora, en tanto los hechos que relata en la demanda y luego en la declaración ante el Tribunal tampoco concuerdan con el supuesto de mobbing, que allí mismo se ocupa de definir como el “...maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente con el fin de que abandone la organización...”, en tanto que en nada acreditó, como se propuso al inicio, que su empleadora a través de un trato de evidente mala fe, persecutorio y discriminatorio en su contra tratara por todos los medios de obligarla a renunciar de manera de no verse obligada a pagar lo que por ley corresponde.

Amén de referir a circunstancias a las que con una alta dosis de descontextualización y susceptibilidad pretende dar un significado desviado de su real sentido, por caso cuando expresó que Viviana Mercado “...la amenazó de muerte...”, para luego, al requerirle el Tribunal los detalles del suceso, aclarar que fue en la oportunidad en que olvidó rasurar a una paciente que por ello no pudo ser operada y que cuando la jefa advirtió la falta le dijo “...te voy a matar hoy a vos...”, quedando claro que se trató de una frase que suele usarse en ciertas situaciones de enojo o vehemencia y que de ningún modo una persona racional puede interpretar en sentido literal, a menos que sea su intención la de dramatizar la situación en aras de convencer sobre el interés que persigue, con alta dosis de mala fe, que es lo que verdaderamente advierto.

Sin restar entidad al criterio que ensalza la importancia en este género de casos de la declaración de quien se considera víctima, mas entiendo que ello debe serlo en los supuestos que presentan la dificultad probatoria que aquí no acontece, pues, como se ha dicho, ha existido una amplia instancia de colección de elementos de juicio que analizados conducen a conclusión que no es la de la hipótesis de la pretensión.

Tan luego, son asimismo un elemento fundamental las conclusiones de la pericia psiquiátrica, puesto que el auxiliar concluye en que “...al día de la fecha, la actora no presenta signosintomatología compatible con patología o trastorno psiquiátrico alguno...” y se limita a señalar que según antecedentes y tratamientos anteriores presentó “...un diagnóstico anterior presuntivo, compatible con trastorno adaptativo con ansiedad...”, el cual “...puede obedecer a diferentes causas o factores estresores externos, considerándose un trastorno etiológicamente multicausal...”. Asimismo que “...no puede considerarse a este tipo de trastorno como una patología del trabajo, pudiendo considerarse al trabajo en esta situación, como un agente estresor

importante...” y que “...dicha situación o trastorno, al ser considerado como etiológicamente multicausal, puede generarse dentro de cualquier ámbito, tanto familiar, laboral, social, etc... Actuando concretamente en esta situación, la vinculación dentro del ámbito laboral, como el factor estresor desencadenante...”.

Empero para vincular eficazmente tal conclusión de incidencia del ámbito laboral con el acuse de hostigamiento por parte de Viviana Mercado y la connivencia por acción u omisión de parte del Sanatorio Juan XXIII S.R.L., es menester recorrer un largo trecho no sobre la base de conjeturas sino de elementos sólidos que aquí no existen.

Por ello mi discrepancia con la Dra. Gabriela Gadano, cuando sostiene que a la convicción final se llega “...desde la capacidad que tienen algunas personas para ser generadoras de conflictos y de atormentar a otras y las serias dificultades que presentan para salirse del gusto o placer que les produce el ejercicio del espacio de poder que les haya sido conferido o que sienten que poseen sobre otros...”, en razón de que por esencia la teoría de la responsabilidad civil escogida como fundamento de la acción impone la existencia de un hecho ilícito causalmente vinculado con un daño concreto. Mas a mi modo de ver ni lo uno ni lo otro aquí se configura.

Sino que, eventualmente, el perjuicio que a causa del ambiente de trabajo pudo haber sufrido la actora en su salud con incidencia en la posibilidad de mantener la relación laboral, debió ser canalizado a través de los esquemas resarcitorios bajo parámetros objetivos como son los de la Ley de Riesgos del Trabajo, mas no pretendiendo responsabilidad por un hecho ilícito de especiales connotaciones, cuya configuración exige una intencionalidad dañosa que debe ser acreditada, a título de imputabilidad hacia quien por su culpa, dolo o un determinado vínculo con el autor, provoca un daño y genera por ello sobre sí la obligación de repararlo.

Puesto que en definitiva, sólo se hallan dadas las condiciones para admitir, en función de los certificados médicos con los que se justificaron las licencias, las conclusiones periciales y las pruebas de inmediatez, que el trastorno psiquiátrico diagnosticado fue producto de la exigencia propia del sector donde trabajaba, de la cual se insiste- no era la única destinataria, generando un cuadro de estrés en el que bien pudieron también incidir sus conflictos personales sobre los que ha sido elocuente el testimonio de Marta Irene Carrión y la propia actora cuando relató que su ex marido se desentendió de las obligaciones para con sus hijos, pero sin haber sido objeto del mobbing que denuncia.

De acuerdo con la cita de Francisco Javier Abajo Olivares que hace el Dr. Walter Peña en el voto rector de autos autos "MARTÍN, EVA c/ SANATORIO JUAN XXIII S.R.L.

s/ RECLAMO", "...podríamos definir el estrés laboral como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas y que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización...", analizando detalladamente el estrés laboral diferenciándolo del mobbing, aunque reconociendo que cuando los factores de estrés son utilizados deliberadamente como herramienta de acoso, la línea diferencia entre ambas figuras resulta muy delgada. De modo que "...en general, será necesario analizar si existe un objetivo con tales conductas, si se trata del accionar deliberado de una persona o grupo -que generan o utilizan dichos factores-, o si estamos en presencia de deficiencias o características organizacionales -o del trabajo en sí mismo- que afectan, o pueden afectar, a la totalidad de los miembros del sistema...".

Siendo así que en aquel precedente similar al presente- "...no se probó que el estrés padecido por la actora, obedeciera a una actitud persecutoria de la patronal o dicho en otras palabras, que se hayan utilizado elementos de presión con el único objetivo de dañar la persona de la actora. Por el contrario, existió una deficiencia en la organización, un exceso de trabajo y una gran responsabilidad de la actora en cumplir con la tarea asignada, pero con la que no pudo...".

Habida cuenta que el estrés es precisamente la consecuencia del cansancio humano ante las sobrecargas laborales y las malas condiciones de trabajo, por lo que hay que distinguirlo del acoso, ya que aun cuando mantengan ciertas similitudes ciertamente difieren. "...El estrés deriva, como factor preponderante, en nuestra opinión, de una organización y política de productividad de la empresa tendiente a elevar su nivel productivo y mejorar el lucrativo. No está dirigido a alguien en especial y en ese sentido, es general. No hay ensañamiento, maldad ni perversión encubierta. No hay intencionalidad de daño ni finalidad de exclusión de alguien o grupo de personas en particular de la empresa. No hay rivalidad, competencia, envidia o cualquier otra motivación que impulse a un agresor al ataque de la víctima elegida como tal simplemente por ser distinta al acosador. Precisamente esta diferencia la convierte en '\persona non grata\' o '\molesta\'...". Mientras que "...el hostigamiento laboral es personal por naturaleza, está dirigido a alguien en particular. Sus métodos son ocultos, hay temeridad, malicia y manipulación con un claro objetivo de alejar al que no se tolera. El acoso moral es mucho más que el estrés, por más que pase por una etapa de éste..." (cfr. Mónica Sirounian; "Mobbing. Importancia de su diagnóstico diferencial. Distinción con la figura del estrés laboral"; en Revista de Derecho Laboral y Seguridad

Social; AbeledoPerrot; 2013-A; pág.980 y ss).

A la vez que también es ilustrativa la línea jurisprudencial que se ha ocupado del distingo entre otro tipo de situaciones, aunque anómalas, que se dan en las relaciones de trabajo y que no constituyen mobbing, frente a aquéllas que lo son por hallarse presente aquél afán de perjuicio a través del malestar psicológico, destrucción psicológica y consecuente sometimiento o egreso de la organización empresarial o del grupo.

Así, “...En el caso la actora, mucama en un hotel, alegó maltrato psicológico por parte de la gobernanta que calificó como una típica situación de mobbing. Dicho maltrato, según surge de los testimonios, consistía en que ‘le gritaba’, ‘la trataba muy mal’, ‘la retaba’, ‘la mandaba dos veces a hacer la habitación’, ‘no la saludaba’, ‘le pedía las cosas de muy mala manera’. Dichas declaraciones, si bien dejan traslucir que la gobernanta tenía un trato hacia la actora que pudiera calificarse como peyorativo, dicha actitud y proceder que a lo sumo podría merecer algún reproche- no permite inferir válidamente la configuración de un supuesto de ‘acoso laboral’. Por otro lado, la gobernanta profería similar trato también a otros empleados del hotel, lo cual descarta que su actitud tuviera como particular destinatario a la persona de la actora, pues es posible advertir que esa era la forma o modo en que aquélla se relacionaba con los empleados en general, lo que impide sostener que existió acoso psicológico contra la actora...” (cfr. CNAT; Sala IX; Expte. N° 13.059/07; Sent.Def. N° 15.922 del 27/10 /2009; “V.A., R. c/ Pinares de carrasco SA s/ daños y perjuicios”).

“...En el caso, el actor denunció haber sido objeto de ‘burlas’ por parte de personal jerárquico de la accionada. En este sentido la ‘jefa’ del accionante le manifestaba que se encontraba realizando gestiones para su reincorporación, y cuando éste se retiraba, se burlaba delante de otros trabajadores asegurando que jamás volvería a trabajar. Estos hechos en modo alguno tipifican una figura de ‘acoso laboral’, ni implican la comisión de un acto ilícito, de allí que deba desestimarse el reclamo...” (cfr. CNAT; Sala II; Expte.N° 24.623/08; Sent.Def. N° 98.955 del 28/12 /2011; “L., A.A. c/ Adecco Recursos Humanos Argentina S.A. s/ despido”).

“...Debe distinguirse el “mobbing” de aquellas situaciones en las que existe un ambiente de trabajo ‘agresivo’ como consecuencia de estilos de dirección basados en un liderazgo autocrático, o climas organizacionales orientados hacia la competitividad y con sistemas de recompensas u otros factores que afecten a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa, con la marcada intención de asegurar su buen funcionamiento y sus niveles de productividad. Desde esta perspectiva, las conductas

descriptas por el accionante las que se veían reflejadas en exigencias para obtener mejores rendimientos, imposición de objetivos más elevados y llamados de atención por baja performance- no resultan suficientes para tener por configurado un supuesto de '\mobbing\'...' (cfr. CNAT; Sala IV; Expte N° 29.068/08; Sent.Def. N° 96.907 del 26/2/2013; "G.de M., L.P c/ Banco de Galicia y Buenos Aires SA s/ despido").

"...El calificativo de '\mobbing\' se reserva generalmente para distinguir los supuestos de terror psicológico aplicado a la víctima, de persecución psicológica y de acoso laboral dirigido consciente y voluntariamente a destruir las defensas del sujeto pasivo de esta práctica. No se aplica tal expresión cuando lo que se advierte en el seno de la empresa es una violencia general en el ambiente de trabajo, aunque no obstante, pueda resultar un ambiente laboral agresivo, hostil e irrespetuoso, más allá de que también pueda resultar violatorio de la dignidad de los trabajadores..." (cfr., CNAT; Sala II; Expte.N° 27.849/09 Sent. Def. N° 101.703 del 30/4/2013 "F.A., F.O. c/ Atento Argentina SA y otro s/despido"; Sala II Expte N° 2.025/09 Sent.Def. N° 101.813 del 22/5/2013; "D., M.I. c/Nuestros locales SA s/ despido").

Diferente lo anterior a que "...resulta legítimo el despido indirecto en que se colocara la trabajadora al probarse el '\mobbing\' al que fuera sometida, a través de actitudes por parte de la empleadora tales como: rotación constante de sucursal, comunicación hostil de manera sistemática por parte de la supervisora, trabajo bajo presión y desestimación peyorativa de su labor, teniendo en cuenta la experiencia con que contara para desempeñar sus tareas..." (cfr. CNAT; Sala VII; Expte.N° 21.552/07; Sent.Def. N° 42.452 del 19/02/2010; "B., M. I. c/ Medife Asoc. Civil y otro s/ despido").

O que "...debe considerarse que el ambiente en el que se desempeñaban los trabajadores era hostil, si en la empresa existía una grave y permanente persecución hacia ellos y otros trabajadores, quienes fueron discriminados por su activismo sindical, conductas que consistieron en traslados que no obedecieron a necesidades funcionales, a ambientes de trabajo carentes de seguridad y salubridad, cambios de horario injustificados y presiones psicológicas en procura de renuncia, con presencia de tropas de Gendarmería en los locales de trabajo durante un año recorriendo los ambientes, junto con la '\seguridad\' de la empresa que patrullaba también. A lo que además, se sumaba el aislamiento de los trabajadores díscolos mediante un paredón levantado a tal efecto, la presión para que aceptaran el traslado a otro edificio, la negativa de tareas, la confección de listas con los nombres de los que asistían a asambleas, amenazas de pérdida de empleo, etc..." (cfr. CNAT Sala VII Expte N° 33.798/08 Sent. Def. N°

45.495 del 28/6/2013 “B., F.J. M. c/ Atento Argentina SA y otro s/despido”).

Finalmente, también disiento con la evaluación que en el voto precedente se hace respecto de la conducta asumida por el empleador codemandado, puesto que me basta con la trascendencia que alcanza el hecho comprobado de haberse hecho cargo de la situación ante el reclamo de la actora y la prescripción médica, trasladándola a otro sector con su conformidad, según ésta reconoció ante el Tribunal.

Pero sucedió que aunque apartada de la supuesta causa de su padecimiento la sintomatología persistió y por ello debió reanudar su licencia, lo que también habla de la imposibilidad de vincular la patología con la concreta razón acusada, pues lo lógico hubiese sido que salida del pretendido “círculo de violencia” hallara las condiciones para mantener la fuente laboral, cosa que no sucedió y es allí donde encuentro otra razón para sostener que el problema transcurrió por andariveles diversos de los de la figura escogida para deducir la demanda.

Por todo lo cual y como adelantara concluyo en que la misma debe ser íntegramente rechazada.

La Dra. María del Carmen Vicente dijo: Atento a la disidencia planteada en los votos de los colegas que me preceden en orden de sorteo, pasaré a expedirme sobre el tema, resultando innecesario a esta altura del análisis del planteo exponer detalladamente como ha quedado trabada la litis, o pasar a puntualizar la prueba producida en autos, o los conceptos vertidos sobre “violencia laboral” o mobbing a los que me remito en honor a la brevedad.

Por lo que pasaré directamente a meritar el fondo de la cuestión en función de la discrepancia planteada por mis colegas, anticipando desde ya que coincido con las apreciaciones fácticas y jurídicas efectuadas por el Dr. Diego Brogгинi, en su voto.

Como se expusiera supra y a manera de síntesis, debo comenzar diciendo que la actora promueve una demanda por daños contra su empleador el Sanatorio Juan XXIII y contra la Sra. Viviana Mercado Jefa del Servicio de Enfermeras-, dentro del sector internación donde prestaba tareas la actora como enfermera de piso. Relata que comenzó a ser víctima de malos tratos parte de la Jefa mencionada. Que esto la llevó a sufrir stress laboral con ataques de pánico producto de la situación, por lo que le fueron prescriptas licencias médicas, tratamientos psicológicos, psiquiátricos y farmacológico.

Funda su reclamo reparatorio en los arts.33, 43, 1113 y 1122 del Código Civil, por el hecho del dependiente; art. 1113 por el riesgo creado; arts. 52 y 1074 del Código Civil, y arts. 52, 65, 66, 68, 75, 76 y 77 de la LCT en el incumplimiento de las medidas

adecuadas para impedir daño psicológico y moral que ésta refiere haber padecido a raíz de los malos tratos recibidos por parte de la Jefa del Servicio de Enfermería. Refiere específicamente haber sido víctima de acoso laboral o mobbing.

A su turno, el Sanatorio Juan XXIII SRL se defiende negando la responsabilidad que se le atribuye y manifiesta que después de tomar conocimiento de las imputaciones realizadas por la actora respecto de la situación con Mercado, asumió una actitud activa tendiente a advertir la veracidad de las manifestaciones en base a sus dichos, además de respetar las licencias pagas de acuerdo con la evaluación efectuada por un profesional contratado a tal fin. Refiere que a pedido de la actora se le asignó un cambio de lugar de trabajo, siendo trasladada al sector de esterilización. Pese a ello volvió a solicitar licencias por la misma causa.

Por su lado la codemandada Viviana Mercado niega los hechos invocados en la demanda, reconoce haber sido su superior jerárquico en el sector de Enfermería de Piso. En su versión de los hechos afirma que el corto tiempo que la actora prestó tareas en ese sector la relación no fue conflictiva sino por contrario muy buena, tratando por todos los medios de ayudarla para que progrese en la institución. Que de ningún modo le profirió malos tratos, ni mucho menos amenazas de muerte.

En concreto, el decisorio pasa por analizar la ocurrencia de la situación de maltrato laboral denunciada como acción antijurídica y en su caso la relación de causalidad con los daños de carácter psicológico y moral que dice padecer la actora, y su consecuente obligación de resarcimiento por parte de los demandados.

El mérito de la decisión este tipo de planteos de violencia laboral o mobbing, el juzgador debe indagar y valorar la prueba producida con mucho cuidado, principalmente la testimonial, por los condicionamientos que señala el Dr. Broggin, como son la visión de cada uno desde su subjetividad, las vivencias puntuales, el continuar trabajando en el mismo ambiente, o tomar partido en este tipo de conflictos según sea el grado de cercanía o roces con los protagonistas del conflicto.

No obstante ello, el Juez debe interpretar y valorar la prueba confrontando varios juicios de hecho para reconstruir lo narrado tanto por las partes como por los testigos terceros en tales eventos-, considerando entre los elementos probatorios aportados, aquéllos que a su juicio y aplicando las normas de la lógica y de la experiencia lo lleven a una construcción lógica y jurídica, entre la realidad objetiva de los hechos, para así determinar en qué medida y cómo han sucedido los mismos y, a partir de este análisis, cuáles de esos hechos deben prevalecer sobre los otros, efectuando de esta manera una

valoración de la prueba, que permita subsumir el sustrato fáctico en la normativa aplicable al caso.

En planteos como el presente, donde se denuncian maniobras de acoso o violencia laboral de orden moral, resulta necesario que se aleguen circunstanciadamente dejando de lado percepciones individuales y subjetivas- hechos inobjetables que denoten la actitud persecutoria que se denuncia. No revisten entidad suficiente los hechos aislados que no son repetidos y sistemáticos. Además, es necesario que se acrediten las consecuencias o repercusiones que la conducta antijurídica que se le reprocha a las demandadas, tiene nexo causal con la afección de la psiquis de la actora, o en lo moral, el honor, la dignidad o buen nombre o referencia de la trabajadora, omisión que sin más sella la suerte adversa del agravio.

Por tales motivos coincido en la apreciación de la prueba que efectúa el Dr. Broggin, en cuanto a que de las testimoniales solo la testigo María de los Angeles Martinez relató desde su conocimiento personal algunos hechos aislados como los llamados de atención delante de pacientes o familiares, retos inapropiados, marcarles errores, exigencias de horarios o tareas, o un clima de tensión o incomodidad. Sin embargo, señaló que el maltrato verbal de Mercado era hacia todo el personal a su cargo, entre ellos la actora. Interrogada sobre la relación puntal entre Mercado y Torres refirió que cuando ingreso el trato era bueno pero que después cambio, ignorando los motivos.

La otra testigo que habló de maltrato fue la Sra. Gloria Ovejero, pero no por haber sido testigo directo de los hechos, sino que declaró en su condición de Secretaria Gremial de ATSA, a partir de relatos de la actora, que fue a poner en conocimiento de la entidad gremial su situación laboral y el aparente maltrato que recibía de Mercado, además de hablar de la actitud pasiva de parte de las autoridades del Sanatorio. Sin aportar ningún dato en relación con alguna cuestión singular respecto de la actora, tan solo refirió dichos de esta o de otros empleados que la llevan a calificar a Viviana Mercado de maltratadora.

Los restantes testigos hablaron del carácter fuerte de la Sra. Mercado, de las exigencias de los superiores hacia ella, y de ésta respecto del cumplimiento de las tareas en tiempo y forma, pues como sostiene el Dr. Broggin en su voto: "...Sin obviamente dejar de reconocer en ella una forma en general exigente de conducir una actividad a no dudar compleja, tal es la enfermería en el sector de internación de un sanatorio, con toda la carga de responsabilidad y las presiones que ello supone producto de la particulares circunstancias de los destinatarios de la faena, junto con las demandas de orden y

control provenientes de los superiores jerárquicos, teniendo en cuenta que la nombrada es también personal en relación de dependencia y lleva a cabo su labor en el mismo contexto de directivas...”.

Del material probatorio examinado conforme la reglas de la apreciación en conciencia que impone el art. 53 inc.1° de la Ley 1504, llego a las mismas conclusiones que el Dr. Brogkini, en el presente caso no se ha acreditado los presupuestos fácticos de la pretensión.

Si bien el mobbing como se ha dicho reiteradamente en este decisorio-, es un abuso de poder y/o autoridad, pero como dice el Dr. Julio A. Grisolia, “...debe ser diferenciado: - del ejercicio abusivo o arbitrario del poder de dirección del empleador (buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de los trabajadores). de problemas frecuentes en el trabajo (jefes exigentes, irascibles, compañeros molestos, exceso de trabajo, stress, ambiente de trabajo conflictivo, discusiones, problemas puntuales de convivencia, burn out). Para que exista acoso psicológico la finalidad perseguida por el empleador debe ser perjudicar la integridad psíquica del trabajador (sujeto activo/comisión) mediante procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra su dignidad, o bien, desentenderse de su deber de protección (sujeto tolerante/omisión). La doctrina internacional ha entendido que para que se configure deben existir: -conductas de hostigamiento reiteradas en el tiempo, como mínimo a lo largo de varios meses (no acción puntual o esporádica), con repetición semanal: deben ser recurrentes (no episódicos ni únicos). persecución continuada y persistente que se materializa en intentar desestabilizar emocionalmente, hostigar, maltratar verbalmente (amenazas, gritos o insultos, deteriorar deliberadamente y atacar sistemáticamente a una persona menospreciando su trabajo). (“Régimen Indemnizatorio en el Contrato de Trabajo”, Tomo I, Edit. Nova Tesis, pág. 245 y sts.).

También resulta importante poder distinguir la situación de mobbing, terror psicológico, persecución psicológica, o acoso laboral, de la violencia psicológica general en un ambiente de trabajo. En la hipótesis de la primera, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con la intencionalidad subjetiva y perversa de general daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y consecuente sometimiento, y/o su egreso. En cambio, en la hipótesis de violencia psicológica general, la agresión tiene como base la supuesta superioridad personal de los directivos sobre los empleados, y se ejerce con declarada intención de asegurar el buen funcionamiento de la empresa y sus niveles de productividad, en un ambiente de trabajo

generalmente agresivo, hostil y dañino, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección (CNAT, Sala 1, 29/06/2012 “Blanch, Carolina Teresa vs. Ondebel S.A.” Grisolia, obra citada, pág. 254), en igual sentido la CNAT, Sala II en autos “R.F. c/ Cablevisión S.A. s/ Despido” Sentencia del 12-10-2007, votos de los Dres. Miguel Angel Maza y Miguel Angel Pirolo).

Resultando concluyente también en esto el dictamen pericial psiquiátrico (fs.396/397), al decir en la última parte que: " ...Dicha situación o trastorno, al ser considerado como etiológicamente multicausal, puede generarse dentro de cualquier ámbito, tanto familiar, laboral, social, etc...Actuando concretamente en ésta situación, la vinculación dentro del ámbito laboral, como factor estresor desencadenantes", sin que lo vincule a un situación puntual de mobbing sino a un ambiente de trabajo que ha actuado como estresor.

Tal como sostiene el votante que me precede en el presente caso- "...en definitiva, sólo se hallan dadas las condiciones para admitir, en función de los certificados médicos con lo que se justificaron las licencias, las conclusiones periciales y la pruebas de inmediatez, que el trastorno psiquiátrico diagnosticado fue producto de la exigencia propia del sector donde trabajaba, de la cual se insiste- no era la única destinataria, generan un cuadro de estrés en el bien pudieron también incidir sus conflictos personales sobre los que ha sido elocuente el testimonio de Marta Irene Carrión y la propia actora cuando relató que su ex marido se desentendió de las obligaciones para con sus hijos, pero sin haber sido objeto del mobbing que denuncia....”.

También coincido con el voto del Dr. Brogгинi, en cuanto que no le cabe reproche de responsabilidad al empleador codemandado ante este planteo, pues ha demostrado en juicio haberse hecho cargo de la situación ante el reclamo de la actora y la prescripción médica, trasladándola a otro sector esterilización- con su conformidad, según ésta reconoció en su absolución de posiciones ante el Tribunal.

No obstante, su cuadro de salud psicológica persistió, continuando con licencias medicas al momento en que entabla la demanda, y se traba la litis, tomando conocimiento el Tribunal en la audiencia de su desvinculación por vencimiento del plazo.

Por las razones expuestas, adhiero al voto del colega que me precede en orden de sorteo, por compartir los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, por mayoría la SALA II de la CÁMARA del TRABAJO de la SEGUNDA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL, con asiento en esta ciudad;

RESUELVE: I.- RECHAZAR EN TODAS SUS PARTES la demanda deducida por

MARÍA ISABEL TORRES contra SANATORIO JUAN XXIII S.R.L. y VIVIANA MERCADO, por las razones expuestas en el Considerando.

II.- Con costas a cargo de la actora vencida (arg.arts.25 de la ley 1.504 y 68 del C.P.C.C.), a cuyo fin se regulan los honorarios de la Dra. Marta Zubiri por las labores cumplidas en el doble carácter por la actora durante la primera etapa del pleito en la suma de \$ 1.260,00 ($MB \$ 30.000,00 / 2 \times 12\% + 40\% / 2$); los del Dr. Sergio Carlos D'Agnillo por las labores cumplidas en el doble carácter por la actora durante las dos etapas del pleito en la suma de \$ 3.780,00 ($MB \$ 30.000,00 / 2 \times 12\% + 40\% / 2 + MB \$ 30.000,00 / 2 \times 12\% + 40\%$); los del Dr. Gustavo Ariel Planchart por las labores cumplidas como patrocinante de la demandada Sanatorio Juan XXIII S.R.L. durante la primera etapa del pleito en la suma de \$ 735,00 ($MB \$ 30.000,00 + 40\% / 2 / 2 \times 14\% / 2$); los del Dr. Lisandro López Meyer por las labores cumplidas como patrocinante de la demandada Sanatorio Juan XXIII S.R.L. durante la primera etapa del pleito en la suma de \$ 735,00 ($MB \$ 30.000,00 + 40\% / 2 / 2 \times 14\% / 2$); los del Dr. Hernán Etcheverry por las labores cumplidas como apoderado de la demandada Sanatorio Juan XXIII S.R.L. durante la primera etapa del pleito en la suma de \$ 588,00 ($MB \$ 1.470 \times 40\%$); los del Dr. Jorge Enrique Calamara Budiño por las labores cumplidas como apoderado de la demandada Sanatorio Juan XXIII S.R.L. durante la segunda etapa del pleito en la suma de \$ 2.058,00 ($MB \$ 30.000,00 + 40\% / 2 / 2 \times 14\% + 40\%$); los de la Dra. Eliana Herrero por las labores cumplidas como patrocinante de la demandada Viviana Iris Mercado durante las dos etapas del pleito en la suma de \$ 1.470,00 ($MB \$ 30.000,00 + 40\% / 2 \times 14\% / 2$); los del Dr. Fernando Larrubia por las labores cumplidas como patrocinante de la demandada Viviana Iris Mercado durante las dos etapas del pleito en la suma de \$ 1.470,00 ($MB \$ 30.000,00 + 40\% / 2 \times 14\% / 2$) y los del perito psiquiatra Dr. Luis Ligarribay en la suma de \$ 1.200,00 ($MB \$ 30.000,00 \times 4\%$), en todos los casos con consideración de la importancia, calidad, extensión de los trabajos realizados y en el caso de los profesionales letrados de los respectivos resultados obtenidos, de conformidad con las disposiciones de los arts.6,7,9,10,12 y 40 de la Ley de Aranceles 2212. Se deja constancia que tales importes no incluyen el porcentaje correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, por lo que, de corresponder, deberán los profesionales dar cumplimiento con las disposiciones de la Resolución General AFIP N° 699/99.

III.- Regístrese, notifíquese y oportunamente cúmplase con Ley 869.

Dr. Diego Jorge Broggin
Vocal Trámite - Sala II

Dra. María del Carmen Vicente Dra. Gabriela Gadano
Vocal - Sala II Vocal - Sala II

Ante mí:

Dra. Daniela Perramón
Secretaria