

C190 OIT

Aprobado en la 108ª Cumbre de la O.I.T, 21/6/2019 (20 arts.); y **RECOMENDACIÓN N°206**.

Ratificados *sin reservas* por Argentina (Ley 27.580, B.O.N. 15.12.2020).

Depositada el 23.2.2021, la responsabilidad *estatal* a nivel *internacional* entró en vigor al año siguiente. En el plano *nacional*, desde la publicación de la Ley interna.

Define que la expresión “*violencia y acoso en el mundo del trabajo*” designa **un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas** de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se **manifiesten una sola vez o de manera repetida**, que **tengan por objeto**, que **causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico**.

La violencia laboral abarca en la relación **asimétrica** emergente del contrato de esa naturaleza, sea que se produzcan una sola vez (agresión, maltrato, abuso, insulto o calumnia, un **acto** discriminatorio), o de modo repetido y prolongado (el acoso, o el **trato** discriminatorio, reducción a la servidumbre y trata de personas). Que **incluye** la *violencia de género* en su modalidad laboral.

Hay dos figuras específicas de **acoso psicológico**: el hostigamiento moral con persecución laboral con fines de **degradar y/o excluir** (*mobbing*); y el acoso o chantaje con fines de **acercamiento sexual**.

Inicialmente tuvo recepción jurisprudencia el *acoso sexual*; pero en la última década la casuística demostró suma atención al **mobbing**. Es la **figura específica** en la que aquí nos **enfocaremos**, junto con el *burnout*.

MOBBING o ACOSO LABORAL

NO ES MOBBING

A partir de las características específicas **de esta forma de violencia laboral**, se lo diferencia de otros “**sucesos peligrosos y dañinos**”, pero que constituyen “*un sólo acto*” de **agresión física, verbal, o moral** (comentario discriminatorio), aunque **puede incluir estas conductas** cuya **repetición sistemática** (no como mera “reincidencia” en un acto injurioso), es la *propiedad relevante* que configura el “acoso **psicológico**”.

La agresión “**sexual**”, puede constituir *acoso sexual* (cuando sea puramente *verbal*, aunque fuese *un solo acto* conf.C190), y si existe *contacto físico* tipificar el delito de *abuso sexual o violación*.

El **estrés laboral**, aunque es una más que probable **consecuencia** del **acoso laboral** pero también del *burnout*; pero también originarse en otras “situaciones”, que se presentan como episodios agudos de sobreexigencias en el empleo, cambios de tarea-puesto-trabajo, o coyunturas de múltiples empleos.

El síndrome denominado **burnout (quemado)**, es un trastorno de conducta o comportamiento asociado al trabajo que aparece el *estrés laboral* consolidado como *crónico* y originado *por la actividad misma o*

medioambiente laboral con o sin prevención; si se adiciona acoso laboral, prevalecerá esta forma más grave de violencia.

Perfil del victimario: por lo general, suele tratarse de un *mediocre inoperante activo* (M.I.A.), un *maltratador serial* (brabucón, burlón, manipulador), un *perverso psicópata*; pero también podría *cualquier persona que no presentase ese perfil*. Depende del **tipo de acoso** (*bossing, estratégico, perverso, sexual*, etc.).

El hostigamiento psicológico más o menos sutil, **con una dirección específica** hacia la/s víctima/s debe lucir **sostenido en el tiempo** (salvo el acoso sexual), puede estar *movilizado* por una **intencionalidad perversa** de generar daño y malestar constante, hasta lograr el derrumbe moral y sometimiento (**canibalismo**), o bien **estratégica de trato intimidante** tendiente debilitar posicionamientos laborales (ante reclamos por incumplimientos o potencial ascenso: **práctica desleal**), o puramente **económica** (forzar el abandono voluntario del empleo, por goteo o masivo a menor coste: **downsizing**).

Perfil de la víctima: es relativo en función de la *tipología de acoso*. Por ejemplo, la víctima predilecta para el acosador M.I.A. se trata de *gente sobresaliente*. El clavo que sobresale se va a encontrar con el martillo. Todo lo contrario, para el acosador estratégico que busca *excluir del empleo* a una o varias personas por su *coste* antes que por sus cualidades (aquí el perfil se asocia a condiciones de habitual segregación: edad, sexo/género, antigüedad o cargo). No así el acosador estratégico que busca *someter* para imponer un cambio en alguna condición laboral o *relegar* en un *ascenso o premio*. El *bossing* sería el maltratador serial e indiscriminado; el perverso es el que siente placer con el sufrimiento ajeno y buscará a quienes lo manifiestan en mayor intensidad; y el que tiene fines sexuales apunta a víctimas que lo atraen ya sea que *accedan* –o no– *por temor o conveniencia*.

El factor de atribución de responsabilidad es *subjetivo* en el **acosador y sus cómplices** (*side mobbers*); pero **la empresa y A.R.T.** responden por el *hecho del acosador* tanto por culpa *en su elección y/o vigilancia*, cuanto *sin culpa*, de manera *indirecta y objetiva* ya que configura una **contingencia** cuyo deber es prevenir y/o reparar bajo el régimen **especial** (arts. 75 LCT y 1 LRT); so pena de incurrir en responsabilidad **civil por omisión lesiva** (art. 1749 CCCN ex 1074 CC).

El **ámbito laboral** es el *medio comisivo* de este **hostigamiento cuasi delictivo**.

La responsabilidad PENAL.

En Argentina, ha sido declarada cuando se comprueban *lesiones* causadas por un **acoso** ejecutado con **intención** de dañar, o se configura un **abuso sexual** (que exige tocamientos y no solamente el acoso de esa índole).

A diferencia de ESPAÑA, en la que el **acoso laboral, grave y ascendente**, está tipificado como **delito autónomo**.¹

MPF Córdoba - [¿Dónde hacer denuncias presenciales?](#) (hipervínculo)

¹ DELITO penado con prisión (6 meses a 2 años), el “*trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral*”, en general y, particularmente, el **hostigamiento laboral** causado por “*actos hostiles o humillantes*” (1), realizados en forma **reiterada y sistemática** (2), prevaleciendo de una **superioridad** (3) “en el ámbito de cualquier **relación laboral o funcional**”, que “*sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima*” (art. 173.1 CP España).

Unidades Judiciales o por teléfono: 0351-4481000 int. 10091, o por correo electrónico atencionciudadana@justiciacordoba.gob.ar.

SUMARIO del FALLO PENAL:

1. Con los elementos de convicción reseñados, cabe concluir que la confesión circunstanciada, lisa, llana y espontánea que efectuara en legal forma el imputado ante este Tribunal, con la presencia y conformidad de su defensor, se ve respaldada en un todo por la prueba recién enunciada, encontrándose acreditado con certeza que el hecho del presente Decisorio existió tal cual fue descrito en la pieza acusatoria, y que fue el acusado **autor** penalmente responsable, del **delito de lesiones gravísimas calificadas** (arts. 45 y 92, en función de los arts. 91 y 80, inc. 4º, primer supuesto, del C.P.), toda vez que **en su condición de dependiente con la jerarquía de Supervisor de la víctima M., de manera ininterrumpida y sistemática, acosó psicológicamente con el propósito de que ésta renunciara a la empresa, a sabiendas del significado pernicioso del acoso, y con intención de causar un daño en la salud de M., abusando de su superioridad jerárquica, y mediante un trato grosero, agresivo, manipulador, vejatorio y humillante, basado en el terror y la persecución laboral.**
2. El **enquadre típico** asignado en el art. 91 del CP, **enfermedad mental o corporal** cierta o probablemente **incurable**, va más allá de un simple debilitamiento, esto es, debe haber un proceso patológico que no ha cesado, aunque pueda haber sido paralizado en orden a su agravamiento. La enfermedad es **irreversible** cuando la víctima **no podrá volver a gozar de salud anterior al delito.**
3. En un juicio abreviado el Tribunal “*no podrá imponer al imputado una sanción más grave que la pedida por el Fiscal*” (confs. art. 415, segundo párrafo, CPP), esto es, la pena de **tres años de prisión** en forma de ejecución condicional, con costas. En orden a las circunstancias **atenuantes**, considero *el reconocimiento espontáneo*, que de alguna manera *revela un cierto grado de arrepentimiento* que permite vislumbrar posible *una mínima reinserción social*. También he de ponderar que el imputado *no presenta antecedentes penales computables*. Circunstancias **agravantes**, existió *una relación asimétrica de poder*, en la que Rossini se posicionó respecto a la *mujer* en el binomio superior/inferior, resultando M. víctima de violencia sistemática de tipo psicológica en el ámbito laboral, lo cual demuestra una expresión de **un injusto mayor**. En el caso, sus *estudios universitarios* –aún incompletos–, implican un deber mayor de actuar conforme a derecho, esto por encontrarse en mejores condiciones de apreciar el disvalor de su conducta; al igual que la *edad del imputado* (44 años), es indicadora de su grado de madurez y de asentamiento de ciertas características de su personalidad, que harían más fácil la evitación de la conducta prohibida. Al haberse acordado la pena *mínima* entre el Ministerio Público y las partes (con la conformidad incluso de la *querellante*, art. 12 de la Ley 27.372), no repercuten en la escala penal de prisión.
4. Como **requirió la querellante** -con objeción del defensor-, la suspensión de la ejecución de la prisión queda **condicionada al cumplimiento de un tratamiento psicoterapéutico** en el “**Centro Integral de Varones en situación de Violencia**”, del **Ministerio de la Mujer de la provincia de Córdoba**, cuyo

inicio deberá acreditar en el plazo de siete días desde que la sentencia adquiera firmeza; focalizado en desarrollar un proceso reflexivo sobre su conducta e informar periódicamente al Juzgado de Ejecución interviniente sobre la evolución del mismo y cualquier otra circunstancia que se considere de interés; **y realizar un curso de capacitación laboral y perspectiva de género** (art. 32 inc. c, Ley 26485 y Convenio de la OIT 190), cuyo inicio y continuidad deberá acreditar en igual forma.

(del voto de ENRIQUE BERGER, al que adhieren MARIA ANTONIA DE LA RUA y LUIS MIGUEL NASSIZ, Expediente SAC 1582211, Sent. N° 35/2022, CAMARA EN LO CRIMINAL Y CORRECCIONAL 4a NOM.- Sec.7).²

² El VOCAL BERGER, dijo: “I) Se ha traído a juicio a F.J. Rossini por supuesto autor responsable del **delito de Lesiones Gravísimas Calificadas**, en los términos de los arts. 45 y 92, en función de los arts. 91 y 80, inc. 4°, primer supuesto, del C.P. (...) corresponde destacar que el presente juicio se desarrolló bajo la modalidad prevista en el art. 415 del CPP (juicio abreviado). ... el rol del tribunal en este proceso especial cuya base es **un acuerdo de partes**... cumple una **función de contralor** de las *garantías constitucionales y de la aplicación de la ley penal* (respecto a la *calificación jurídica y sanción* peticionada)... que la anuencia por el imputado con la pena acordada sea expresión de su libre voluntad; que las calificaciones contenidas en la acusación fiscal sean correctas y que la sanción sea adecuada por estar dentro de las escalas penales previstas para esos delitos, con el límite del pedido del representante del Ministerio Público. (...) y el deber de fundamentar por qué aquella **confesión** encuentra asidero en la prueba legalmente incorporada. (...) En este sentido, nos encontramos por un lado **ante un contexto de violencia laboral**, cuya modalidad se centra en el aspecto **psicológico**..., a la cual se **añade la cuestión de género**, como **móvil** del accionar ilícito. Cabe aclarar... comprende el también llamado ‘*moobing*’. (...) el consenso internacional, recientemente manifestado sobre la temática en juego (**OIT 190**), revela una impronta que otorga fuerza cardinal a toda decisión (...) Estimo necesario tomar razón de lo recomendado en las denominadas “**Reglas de Heredia**” (Costa Rica, 2003), receptado por nuestro TSJ (**Acuerdo Reglamentario n° 7/2010**), a fin de **prevenir una mayor exposición de la intimidad de la víctima y testigos, al momento de darse a conocer la presente sentencia**. La regla n° 5 indica que ‘prevalen ... cuando se traten **datos personales** que se refieran a... **víctimas de violencia sexual o doméstica**’, y la n° 9 indica que **‘los jueces cuando redacten sus sentencias u otras resoluciones y actuaciones, harán sus mejores esfuerzos para evitar mencionar hechos inconducentes o relativos a terceros, buscarán sólo mencionar aquellos hechos y datos personales estrictamente necesarios para los fundamentos de su decisión, tratando no invadir la esfera íntima de las personas mencionadas...’**. Considero... deben extenderse, a criterio del juzgador y según el caso concreto, **a todas las modalidades de violencia** que puedan generar **un atentado a la intimidad de la víctima**, comprendiendo entre ellas –como es el caso que aquí nos ocupa- a la **violencia de género con modalidad laboral**. En consecuencia, deberá **inicializarse los nombres de la víctima y testigos** involucrados en el presente proceso penal. (...) **la propia víctima**, con fecha 22 de octubre de **2013**, **efectuó la denuncia penal por delito de lesiones graves provocadas por moobing**. En dicho acto procesal, la víctima refirió que trabajó en la empresa ‘Impresso SRL’, desde el 7 de Julio de 2003 y **hasta el 8 de enero de 2010**, fecha **en que se colocó en situación de despido indirecto** por exclusiva culpa patronal, en virtud de la grave injuria laboral. Informó que la mencionada empresa se dedica a la comercialización de revistas y productos de otra empresa (Propuesta Editorial SA), su jornada laboral se extendía de lunes a viernes de 8.30 hs. a 15.00 hs., con categoría de Promotor B del CCT 130/75 (...). Detalló que, posteriormente, le asignaron el cargo de **supervisora** de una de las unidades del negocio, tarea que sólo fue reconocida verbalmente; **tenía como jefa a la señora ... dicha experiencia dijo que no fue buena, dada la forma de relacionarse con sus subordinados que tenía ‘... recibí de ella maltrato, gritos, falta de respeto, hostigamiento y ... entre las instrucciones que me impartía respecto al modo de efectuar mi tarea, estaba la de mantener un trato ‘duro’ con los empleados que estaban a mi cargo, a lo que nunca accedí. Prueba de las difíciles condiciones en que era trabajar con la Sra. Corrales es que, mientras estuve en la empresa, pasaron por ese cargo 8 o 9 personas, quienes generalmente terminaban renunciando, por no soportar semejante ambiente de trabajo y dichas directivas de trato duro con los empleados’**. Que luego de seis meses en el cargo de supervisora, **retornó a su tarea anterior: telemarketer**. Fue **a partir del mes de abril de 2008 donde la relación de trabajo empezó a ser más traumática como consecuencia de la designación de un nuevo supervisor...** ‘*Federico Rossini fue conmigo una persona grosera, arbitraria, de pobreza afectiva, agresivo, impulsivo, manipulador, conforme lo acredita la pericia oficial acompañada con esta denuncia. {Sentencia N° 264/14, Sala Octava de la Cámara del Trabajo ciudad de Córdoba} Abusando de su superioridad jerárquica, mantuvo un trato vejatorio y humillante durante todo el tiempo en que trabajé bajo su dirección, materializado en palabras, actitudes y hechos. Era costumbre cada vez que pasaba a mi lado (lo mismo hacía con otras compañeras de trabajo) ‘hacerme masajes’, ‘tocarme/soltarme el pelo’, como así también hacer groseros comentarios fuera de lugar y con doble intención’* (...). **la damnificada M. prestó declaración testimonial**, y en dicha oportunidad precisó que cuando ingresó a la empresa, el Sr. E. J. Bocca era **el dueño {coimputado por omisión ilícita en la requisitoria fiscal de 2018, ‘pudiendo representarse la posibilidad del resultado lesivo, se mantuvo indiferente, sin adoptar las medidas preventivas y/o correctivas adecuadas que en su calidad de empleador y garante de la salud psicofísica de sus trabajadores le correspondía adoptar’}**, A. M.

SÍNDROME BURNOUT o Enfermedad de AGOTAMIENTO Profesional.

En el caso del *burnout*, existen profesiones, oficios o puestos con potencialidad predisponente a un agotamiento mental, más evidente y generalizada que en otros (actividades con mayor exposición a riesgos sicosociales). No obstante, en cualquier tipo de labor, cuando el ambiente laboral es nocivo, puede ser la causa originaria de esta enfermedad mental.

Su combinación o no con determinados tipos de personalidades de base predisponentes a contraer esta enfermedad mental, puede acelerar y/o exacerbar los daños en la salud, pero no es una eximente, ni siquiera una condición atenuante para el responsable legal.

A diferencia del *mobbing*, en el *burnout* no hay un victimario o culpable (persona “señalada”). La agresividad o violencia laboral proviene del tipo de trabajo o del ambiente laboral que es en sí mismo extenuante al punto de terminar por “fundir la respuesta síquica”; de allí que el factor de atribución de responsabilidad es objetivo: la empleadora y A.R.T. responden por la cosa riesgosa o actividad peligrosa (art. 1757 CCyC), en principio, limitadamente según ley especial (art. 1758 ib).

La víctima suele tener un perfil de alta exposición, por ser una persona con gran contracción al trabajo (aprovechamiento de su capacidad de sobre exigencia) y particularmente responsable (más sensible a las presiones y objetivos impartidos, o vocación de servicio), de allí que en este

Corrales la Gerente... y los supervisores iban pasando hasta que Corrales **diera con uno que cumpliera con los requisitos** que la empresa buscaba. (...) 2008 entró Federico Rossini como supervisor, ella se desempeñaba como encargada de una de las unidades de negocios ... bajo las órdenes de aquél. (...) las ventas telefónicas que ella hacía, se las pasaba a otras personas, gente nueva que había hecho ingresar, ‘Rossini había dicho que **quería sacar a los viejos’... perdía comisiones por ventas, además de que quedaba como que no rendía como debería en su trabajo.** (...) Expresó que ‘...desde que entró Rossini pasaron unos 3 meses hasta que la dicente habló con el contador, cuando vio que le afectaba en el trabajo, la perturbaba, por las herramientas de trabajo que no le daba o sacaba, tanto a ella como a otras compañeras. Que a una compañera le decía cosas hasta hacerla llorar y al día siguiente le preguntaba si le había contado a su esposo que él la había hecho llorar y se reía. Que en la actualidad ante situaciones semejantes la dicente se angustia mucho, le costó muchísimo volver a trabajar...’. Comenzó a padecer **ataques de pánico**, primero cuando volvía del trabajo a su casa y luego en el trabajo, eran náuseas, falta el aire y llegó un momento en el que no pudo ir más (...) a los dos meses que la dicente habló con Bocca (...) Algunos compañeros no podían verlo a Rossini **en el juicio laboral** de la dicente, que les hace mal verlo, que Rossini cuando los veía se reía... que los **compañeros varones también lloraban y ella se enfrentaba** ... en una oportunidad le preguntó de hasta dónde iba a llegar el nivel de **perversidad**, y él contestó ‘hasta donde ustedes me dejen...’. Que el **escenario del suceso delictivo sufrido por A.R.M.** no sólo se logra dilucidar del aporte testimonial de los **compañeros** de trabajos... sino también mediante **prueba pericial e informativa** confeccionada por expertos en la materia (médicos clínicos, médicos psiquiatras, psicólogos), los cuales dan cuenta de todas las circunstancias descriptas por la víctima, precisando otros puntos dirimientes en lo que concierne al **dolo** del acusado y a la **selección de su víctima** por reunir determinadas características (**mujer trabajadora, responsable, con perspectiva de ascenso**, cumplidora con los objetivos de la empresa, **buena compañera** y aceptada por sus pares). (...) la declaración efectuada por G.B.C., resulta **dirimente** atento que la nombrada efectúa una descripción de la función del acusado dentro de la empresa (supervisor de telemarketers) y destaca que el **modus operandi adoptado por Rossini le producía goce y placer**... aclaró que ella **no fue víctima** atento que **tenía la misma jerarquía** que el acusado y se desempeñaba en otro sector (área administrativa)... lo que confirma más aún, **cuáles eran las potenciales víctimas** del acusado... que era ‘una persona muy complicada, **gozaba al maltratar a los empleados y disfrutaba cuando no alcanzaban los objetivos**’. Manifiesta que la tarea del supervisor era la de ser un canal de conexión entre los dueños de la empresa y los empleados, tratando de que éstos cumplieren con los objetivos de la empresa, pero que ésta persona se comportaba de modo totalmente distinto. Recuerda que a algunos empleados los golpeaba en algunas ocasiones, según él, en términos de broma, pero que eran **agresiones físicas** al fin. Manifiesta asombrarse de que alguien lo hubiera denunciado, ya que **los empleados, pese al maltrato, terminaban yéndose de la empresa sin hacer nada**... Que **ése grupo jamás había tenido ningún tipo de problemas**, tenían muy buen desempeño y Rossini logró romperlo ya que **dos de ellas (A. y S.) se fueron con carpeta psiquiátrica y las otras dos**, cuyos nombres no recuerda, terminaron **renunciando**... Se configura absoluta certeza respecto a la **modalidad comisiva** y la **intención lesiva** que se desprende del acusado, que se centra en acciones ejecutadas por su superioridad jerárquica que encuadran en **violencia psicológica** desplegada contra A.R.M. (art. 5.2, Ley 26.485). A consecuencia de esa violencia, la **víctima** presentó **lesiones psíquicas** diagnosticadas como “*Trastorno por ansiedad con crisis de pánico secundario estrés agudo producido por mobbing laboral*”, tabulada en el **juicio laboral** como R.V.A.N **depresiva grado II** (10% de ILP). Además de un extenso tratamiento psiquiátrico que perdura hasta el día de la fecha, según las pericias efectuadas en autos como de aquellos dictámenes efectuados en el proceso laboral iniciado por la víctima A.R.M. contra la **patronal (Impresso S.R.L.)**. (...).”

flagelo la **violencia laboral** termina siendo **auto infligida**. Empero, cualquiera sin ese perfil puede capitular ante *la cultura del despojo*.

Es deber de **iniciativa patronal** actuar preventivamente para la indemnidad de sus empleados; y de la A.R.T. planificar un programa de acción adecuado, **sin esperar la exteriorización de los (primeros) síntomas** del *agotamiento mental* en el personal (+) expuesto a **riesgos sicosociales**, cuya desatención podría *agudizar* el trastorno mental consolidándolo como un *estado crónico*, calificable de síndrome de *burn (quemado) out (afuera)*.

Según la **Clasificación Internacional de Enfermedades** (ICD-11, que entró en vigor el pasado 01.1.2022), manual de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que guía a médicos en el *diagnóstico nomenclado*, el **síndrome de agotamiento mental**, fue reconocido e incorporado en la *sección sobre problemas relacionados con el empleo o el desempleo*. Se describe como « *resultante del estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado con éxito* ».

De acuerdo con el manual, los médicos pueden diagnosticarlo ante los siguientes **síntomas**:

1. Sensaciones de *merma de energía o extenuación*.
2. Mayor *distancia mental hacia el trabajo* (o sensaciones negativas o de cinismo).
3. *Eficacia profesional reducida*.

Frente a esa sintomatología, igualmente los médicos, *primero*, **deben descartar** que sea un simple **trastorno de adaptación**, o un **trastorno del estado de ánimo coyuntural**.

Este diagnóstico **se limita a los entornos de trabajo**; *no debe* aplicarse a otras situaciones de la vida (por más que *contribuyan* con su condición *estresante* a una **sobredosis** de cortisol **crónica**), distinguiendo la "causa" de la enfermedad de los *factores asociados* que la "exacerban".

La "**preexistencia**" de la *enfermedad incapacitante* (no del factor asociado), conforme art. 6 de la LRT, debe **acreditarse** con el **examen pre-ocupacional** del **apto médico para el puesto** (al igual que una persona con asma o alergia al polvo debe ser calificado de "no apta" para trabajar en un ambiente laboral con polvo en suspensión previniendo *desencadenar* el cuadro clínico al que lo predispone su *labilidad personal*; debe superar el **psicotest** quien sea *contratado* para una tarea, función o rol que lo exponga al **agente de riesgo sicosocial**). Los controles **periódicos** sirven tanto para hacerlo frente a un *cambio de tareas, de puesto o ascenso*, y también para monitorizar que alguien que *no presentaba o no se le detectó* alguna *labilidad* la pudiese haber *desarrollado o manifestado* con el tiempo de exposición que lleva, **previniendo su consolidación y agravamiento del daño** (reducción de las presiones y exigencias de objetivos, vacaciones, rotación, recalificación, desvinculación indemnizada –arts. 212 y 254 LCT-).

A pesar de los estudios científicos iniciados por el año 1974, aproximadamente por medio siglo, el síndrome de *agotamiento* **no se consideraba** un **trastorno** mental "**real**". Hoy existe consenso en que es *uno* de los **problemas** de **salud mental** más **expandidos** en la sociedad actual. Sobre todo, con el *home office*, que es la nueva variante de trabajo *full time*.

Con la *auto explotación incentivada* vía **remuneración a destajo o porcentaje**. O por el escenario opuesto, sueldos de *miseria* que obligan a la *acumulación de empleos* (**usual en la docencia**).

Asimismo, **a partir de los 45 años de edad**, se ven **particularmente dañadas** por esta situación, sobre todo si cuentan con *mucha antigüedad* en la empresa y su *merma de productividad* *no se compensa* en un ámbito **que prioriza la alta competitividad**.

Es **difícil para los psiquiatras** acertar en el *primer diagnóstico*, como en cualquier otro campo de la medicina.

El síndrome del agotamiento, **al inicio de su manifestación clínica**, *suele confundirse* con un *trastorno de ansiedad* o, lo contrario, *de depresión*, asociado a una *crisis de adaptación* frente a un *cambio significativo* (en el plano social, familiar y/o laboral).

Las **personalidades de base más predispuestas** a sufrir este síndrome, son las de **tendencias obsesivas**. Esa *predisposición o labilidad* no atempera la responsabilidad del empleador y la A.R.T., por el contrario, podría habilitar la acción **civil** si sabiéndolo o debiendo saberlo

(Sico-diagnóstico), despreció el daño previsible al exponerla al agente de riesgo del que debía protegerla con mayor razón por su condición personal de base. Si fallas al planificar (el plan de acción), planeas fallar (art. 1749 CCCN).

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN contra la VIS LABORAL

Los diferentes PROTOCOLOS de prevención y actuación contra la VIOLENCIA LABORAL, en algunos casos, a pesar del “título” parecen ceñirse al ACOSO LABORAL.

Así por ej., el *Preámbulo* del Anexo a la Res. 99/17 del Ministerio de Trabajo de Córdoba, aclara que regula el procedimiento frente a denuncias -o actuación de oficio- de "violencia laboral" en el sector privado. Teléfono : (0351) 4341528/31 - Correo: violencialaboral@cba.gov.ar

Este Protocolo (al igual que el propio de EPEC), si bien alude a la “violencia laboral”, según alcance establecido por la Res. 05/07 del Ministerio de Trabajo Nacional: “... toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”. Delimita su CONTEXTO DE APLICACIÓN, excluyendo expresamente el abordaje de denuncias que trasuntan un SÍNDROME de BURNOUT; o simple ESTRÉS LABORAL en episodio agudo, y otras contingencias o conflictivas propias del mundo del trabajo (que no fuesen **mobbing, agresión física -no sexual y sexual- y el acoso sexual**).³

Otros Protocolos, por el contrario, **tratan toda forma de violencia laboral**, e incluso contemplan el *acompañamiento* a la persona empleada víctima de violencia en modalidad “DOMÉSTICA” (ver [Protocolo de Trenes Argentinos Interurbanos](#)).

³ *Que este Ministerio de Trabajo de Córdoba, ha resuelto adoptar distintas acciones de prevención, asesoramiento, mediación, concientización y contención, que tiendan a evitar toda forma de violencia laboral, no debiendo considerarse como tales las siguientes que se señalan al solo efecto ejemplificativo:*
-**Conflictos laborales:** Divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplo de ello resultan: **jefe difícil, roces, tensiones generadas en el ámbito, incidentes aislados, reclamos laborales.**

-**Exigencias Organizacionales:** Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización, **guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales y excluyendo toda forma de abuso de derecho.** (cambios de puesto, sector u horario, **periodos de mayor exigencia** para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a **reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador**).

-**Estrés Laboral:** Se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.-“**Burn Out**”: También conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, ocurriendo con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y la educación.-

(...) Art. 3: ALCANCE. Las reglas de este Protocolo... procuran por todos los medios legítimos, el cese de aquellos actos que trasuntan violencia laboral, con la consecuente **aplicación de sanciones** en virtud del ejercicio del **poder de policía laboral**. Art. 4: DENUNCIA. Crease la ventana única de admisión a través de la Mesa de Entrada (SUAC – Sistema Único de Atención al Ciudadano) de este Ministerio de Trabajo de Córdoba, quien recibirá las denuncias que se presenten por parte del **damnificado/a de manera directa o conjuntamente con asociaciones gremiales, Organizaciones No Gubernamentales u otras Instituciones intermedias, o por derivación que hiciera el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación u otros organismos.** Siempre que la presentación sea de manera directa, la denuncia deberá formalizarse con patrocinio letrado. Conforme las previsiones de la **Ley 8015 y Ley 6658.**

Cabe aclarar que la ley 27.555 reputa “discriminatorio” una represalia laboral por **responsabilidades familiares** atendidas durante el *teletrabajo* (configurando violencia laboral al provenir del empleador y por razón del trabajo); en cambio, este **Protocolo** amplía el acompañamiento -al menos- **de aquellas personas que trabajan en Trenes Argentinos** cuando sufren **violencia en sus hogares**, tengan o no relación con su trabajo, por ser sus empleados.

Viene a colación reflexionar al respecto. Hubo un caso de **Femicidio por ir a trabajar**, que se demandó contra la ART como **acontecimiento súbito y violento** en “**ocasión**” de estar en el **lugar y horario de trabajo**. Más todavía, *relacionado con el empleo de esa mujer víctima de violencia familiar* ya que su pareja la asesinó porque no quería que fuese a trabajar y pese a ello **asumió el riesgo de ir a cumplir con su prestación de tareas** (se adjunta Nota al fallo, no se comparte el resultado que lo reputa un **suceso “absolutamente” ajeno -art. 6 inc. 3.a LRT**). Desde una mirada *con perspectiva de género* y las **licencias por violencia familiar que se fueron reconociendo en la normativa, la ley 26.485**, el *nexo ocasional* indudablemente colocó a esa **mujer trabajadora** en el tiempo y lugar de trabajo, y aunque la empleadora y aseguradora no pudieran prever el **acto de agresión física letal**, objetivamente el **ir a trabajar en esa condición vulnerable** fue la *sinrazón* de su femicidio. No se trata de darle el alcance *ilimitado* con el que está prevista la indemnización por la “muerte” de la persona empleada (art. 248 LCT); aunque se trata en definitiva de dos supuestos de “seguridad social”, que debieran estar a cargo del Estado, y la normativa nacional lo delega en el empleador y éste se cubre -a medias- contratando un seguro de **riesgos del trabajo**.

Especialmente en función de lo adoctrinado por Arese (en artículo adjunto), sobre la **inconvencionalidad del art. 6 LRT** al delimitar y definir las **contingencias** que configuran infortunios laborales indemnizables, debiendo ampliar el nexo causal a los “**sucesos peligrosos**” que *sobrevienen en el curso del vínculo o están relacionados de algún modo con el trabajo*, aplicando los **Convenios 155/88** (con su Protocolo 155) **sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y 187/06 OIT**, que rigen desde 2011 (conf. **Leyes 26.693 y 26.694**, respectivamente); reforzados por el **impacto reciente** de la *Nueva Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de OIT*, imperativos para sus Estados Miembros por ser *fundacionales* -enmienda la omisión en su declaración de 1988 incorporando “**un entorno de trabajo seguro y saludable**” (Conferencia 110 de este año 2022).

El Protocolo de CONICET (Res. N° 1457/17), “**sujetos**” a los que aplica “*Al personal administrativo, personal de apoyo y las/os investigadores, cualquiera sea la condición laboral (temporario o visitante, permanente o contratado) en cada unidad del CONICET y su sede central. De igual modo se amparará, en el marco del presente Protocolo a las/os becarias/os del CONICET. También se contemplará a los Terceros que al prestar servicios permanentes o temporales, convivan en el mismo espacio físico que el personal del organismo. En este último caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la persona y/o empresa.*”. También define el “**contexto**” de aplicación “*cuando las acciones violentas generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad que ocurran tanto dentro de las instalaciones materiales pertenecientes al CONICET, o cualquier espacio físico donde se desarrollen relaciones laborales de los sujetos de aplicación. Como así también aquellas relaciones laborales que puedan desarrollarse en espacios no físicos tales como medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, dentro del marco de cualquier relación laboral.*”.

El 8 de marzo de 2019 la AGEPJ presentó un proyecto de Protocolo para prevenir y erradicar la violencia laboral y de género, que el TSJ aprobó y plasmó en la **Acordada Reglamentaria 1706**, Serie A, del 8/06/2021 (publicada el 18/08/2021).⁴

⁴ **Por el vínculo.** Este protocolo se aplicará a **magistradas/os y funcionarias/os, empleadas/os, personal superior, personal técnico administrativo, personal obrero, de maestranza y servicio del Poder Judicial de Córdoba,**

Primero se realizó una encuesta anónima a cargo de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNC. Luego, se formó una Comisión Asesora sobre Violencia Laboral (creada por Res. 308/2019, de la Administración General, e integrada por expertos de diversos espacios judiciales ligados con la temática: áreas administración general, oficina de la mujer, sumarios, clima laboral, recursos humanos), y extrajudiciales (AGEPJ, Asociación de Magistrados y Funcionarios; MPF). El documento fue elaborado por la Comisión Asesora. Su objetivo es garantizar la prevención, **la detección precoz y el abordaje multidisciplinario** de estas situaciones, en el marco del trabajo en las oficinas judiciales de toda la provincia, “*en pos de la construcción de espacios de trabajo saludables que redunden, también, en obtener mayor eficacia en la prestación del servicio de justicia*”. El protocolo prevé **la creación de un equipo interdisciplinario** para la **recepción, el seguimiento y la intervención, y un procedimiento para encausar las presentaciones**, mediante un abordaje ágil de la situación conflictiva. La actuación del equipo como el procedimiento, están basados en principios de “*reserva de las actuaciones, confidencialidad, perspectiva de género, no re-victimización, contención*”

cualquiera sea la situación de revista, así como quienes presten una colaboración con el Poder Judicial como voluntarios/as o aspirantes a ingresar a la planta de agentes del Poder Judicial en todo el proceso de selección y quienes se encuentren cumpliendo pasantías, concurrencias, prácticas pre profesionales o cualquier otra actividad de formación producto de algún convenio entre el Poder Judicial y alguna institución educativa.

Por el contexto. *Este protocolo se aplicará cuando se registren conductas de violencia o acoso en el marco y con motivo del vínculo descrito en el punto anterior, **cualquiera sea el ámbito donde suceda, horario o modalidad** (instalaciones del lugar de trabajo o espacios públicos o privados, durante el trabajo, en los desplazamientos, viajes, eventos de cualquier tipo, en las comunicaciones por cualquier vía, etc.). Sin perjuicio del ámbito personal de aplicación establecido anteriormente, cuando se susciten casos de violencia en el marco del desarrollo del servicio de justicia en los que **intervengan personas que actúan en él como auxiliares** (abogados/as, integrantes de las fuerzas policiales, peritos/as, intérpretes, etc.), o **personas que presten servicios tercerizados** (limpieza, escaneo, etc.), **y personas usuarias** del servicio de justicia podrá receptarse la presentación a los fines de arbitrar las medidas pertinentes o efectuar las derivaciones que correspondieren.*

VII. PROCEDIMIENTO. 1. Presentación. *Podrán realizar una presentación, de manera nominal o anónima, ante el Equipo Interdisciplinario: a) la persona afectada interna* (con vínculo laboral o contratado bajo otra naturaleza legal, reiterando a todos los mencionados anteriormente); **b) la persona afectada externa** (auxiliares y usuarios) que la sufren en el marco del desarrollo del servicio de justicia; **c) terceras personas** que, de manera directa o indirecta, hayan presenciado o tengan conocimiento de la situación de violencia; **d) aquellas áreas o instituciones** que hayan tomado conocimiento de la situación de violencia y deriven el caso (enumerando puntualmente a la AGEPJ y la AMF, cuando las personas afiliadas acudan directamente a la entidad gremial).

Toda **documentación** que deba ser remitida (en formato digital o físico), **sólo consignará el número de expediente**, a fin de evitar la publicidad de la identidad de las personas involucradas y de los hechos denunciados.

La **Entrevista Personal** la realizará el Equipo Interdisciplinario, a la mayor brevedad. En ningún caso podrá exigirse la realización presencial a aquellas personas que se desempeñen en las sedes del interior provincial, salvo que así lo requiera la persona solicitante. En la entrevista se completará el **formulario** especial con **los indicadores de situaciones** de violencia laboral que permitirán **una clasificación previa** del caso. Así, se posibilitará la detección de presuntas **faltas graves** -de la **normativa administrativa interna**-, situaciones de violencia de género, conflictivas de abordaje grupal, etc. El **plan de acción** tendiente al **cese inmediato** de la situación de violencia podrá “**aconsejar el traslado** de la/s persona/s involucrada/s y cualquier otra que estimare pertinente para la oficina de trabajo. El traslado de oficina **nunca podrá ser aconsejado en contra de la decisión de la persona/s afectada/s**”; disponer “**la intervención en la dependencia, donde se podrán realizar, entrevistas individuales y/o grupales... visitas... sugerencias específicas respecto de formas de actuar**”. Todas las acciones “**deberán ser conversadas con las personas afectadas a fin de orientar y escuchar su interés/voluntad en la intervención. Sin embargo, aquellas acciones que no requieran intervenir o afectar individualmente a las personas afectadas** (como propuesta y desarrollo de capacitaciones, visitas a la dependencia, sugerencias de ‘**modos de actuar**’ respecto de aquellos/as señalados/as, etc.) podrán ser llevadas a cabo sin la autorización expresa. Si de las constancias relatadas surge una **falta administrativa**, además, “**remitirá el caso a la Secretaría de Sumarios**” y si se trata de un supuesto de **violencia de género** –aún sin el consentimiento de la víctima- lo **comunicará al Juzgado competente** en la ley 10.401. Igualmente deberá continuar con la etapa de seguimiento, contención, asesoramiento y acompañamiento profesional de las personas afectadas en las dependencias jurisdiccionales o administrativas donde se tramite el caso. En los demás supuestos, cuando la **presunta víctima se negare a comparecer o no ratificare la presentación efectuada**, se tendrá en cuenta su falta de consentimiento y **se dará por terminada la actuación a su respecto, sin perjuicio de la intervención o derivación** que se considere pertinente.

acompañamiento integral de las personas afectadas en todo el proceso". Por otro lado, plantea la creación de un **Observatorio de Violencia Laboral y de Género en la modalidad laboral**, para un **monitoreo constante** de la problemática en el ámbito del Poder Judicial de Córdoba. El TSJ faculta a la Administración General del Poder Judicial a establecer las **etapas de aplicación progresiva del protocolo** (la conformación de los órganos referidos, y la reglamentación de su actuación).

Finalmente, es pertinente señalar que el procedimiento instrumentado en dichos PROTOCOLOS, **no es excluyente** de los **procesos administrativos, penales, laborales y/o civiles** que la persona afectada tuviera derecho a promover.

Mobbing (cuasi-delito) del **socio-gerente**: TSJ contingencia LRT (riesgo sicosocial). Condena tarifada al **acosador (75 LCT)**. **Extendida a la ART.**

Se **extiende** la condena a la ART, pues se acreditó que la patología por cuya incapacidad demanda indemnización tuvo su génesis en la **conducta del empleador**, consistente en un **hostigamiento psicológico dentro del medio laboral** (posición de superioridad frente a la trabajadora), por lo que la *situación* (INCIDENTE) debe encuadrarse en las previsiones sobre *riesgos del trabajo*.

TSJ Sala Laboral, 16 mayo del 2017, "PRANZONI MIRIAN MARIA C/ **ROBERTO CARASA Y CIA. S.R.L. Y OTRO** – ORDINARIO - RECURSO DE CASACION 726395" (Rubio, García Allocco, y Blanc de Arabel), recursos concedidos a las partes en contra de la sentencia N° 29/12, Cámara del Trabajo de Bell Ville (unipersonal Oscar Roque Bertschi), en la que se resolvió: "*I) Rechazar la demanda entablada (...) en contra de LA SEGUNDA ART S.A.. II) Hacer lugar a la demanda promovida por la actora nombrada en contra de la razón social **ROBERTO CARASA Y CIA S.R.L.**, condenándola, por el resarcimiento del Treinta por ciento (30%) de incapacidad parcial y permanente sobre la total obrera, debiendo abonarle a la actora el monto que se determinará en la etapa previa a de ejecución de la sentencia, conforme las bases e intereses dados, al tratar la primera cuestión; lo que deberá cumplirse en el término de diez (10) días de que quede firme la liquidación a confeccionarse*".-

A LA PRIMERA CUESTIÓN PLANTEADA, Rubio, dijo:

1. El presentante se agravia porque el Tribunal **excluyó** de la condena **a la aseguradora** de riesgos del trabajo, **omitiendo pronunciarse sobre el planteo de inconstitucionalidad del art. 6 párrafo 2 c)** de la LRT, reformado por el decreto N° 1278/00, en cuanto otorga en forma exclusiva a la Comisión Médica Central la posibilidad de **determinar cuándo una enfermedad no cubierta en el listado puede ser incluida** como sistémica y por ende resarcida.

De otro costado, menciona el **art. 75 de la LCT** y el **art. 1 de la LRT** en cuanto establece el **deber** de control de las aseguradoras **en la prevención de daños**, citando jurisprudencia que estima favorable a su posición. Entiende que **si hubo acoso moral patronal que generó una incapacidad** en la trabajadora, dicha circunstancia **se debió a la omisión de la ART en el cumplimiento de sus deberes legales** de prevención, control y denuncia por lo que **no puede eximirse** de responsabilidad.

2. El Tribunal analizó la procedencia de la demanda en la que la accionante pretendía indemnización por una **enfermedad profesional** en el marco de la Ley N° 24.557,

planteando subsidiariamente la inconstitucionalidad del art. 6 inc. 2 ib. Sin embargo, **derivó de los hechos expuestos en el libelo inicial que en autos se discernía la responsabilidad por los daños ocasionados en la salud de la trabajadora como consecuencia del acoso laboral o “mobbing” al que fue sometida, lo que -a su juicio- no constituye un “accidente de trabajo” ni una “enfermedad profesional”,** conforme las previsiones de **la legislación especial.** Tras una extensa cita doctrinaria, consideró que **no se podía calificar la patología como producida por el trabajo sino, más bien, por una conducta ilícita - cuasidelito- del Sr. Roberto Carasa (socio gerente de la razón social accionada) a quien reputó como único autor del daño, excluyendo a la aseguradora de riesgos del trabajo.** Luego de verificar con la prueba rendida (pericias, testimoniales) **la incapacidad que le generó el maltrato y hostigamiento propinado por la actitud dolosa del patrón** (trastorno mixto ansioso-depresivo, 30% de la T.O.), lo **condenó a abonar una indemnización de pago único según la fórmula del régimen de riesgos del trabajo** (arts. 12 y 14 LRT) en tanto estimó que no existía objeción alguna para ello, **habiendo éste podido ejercer su derecho de defensa en juicio y encontrándose en la situación prevista en el art. 28 ap. 1, ib.**

3. Conforme los hechos acreditados en la causa, **la trabajadora se encontraba inmersa en un ambiente laboral que resultó nocivo para su salud,** lo que fue corroborado por las declaraciones testimoniales y la opinión de los expertos. En este último aspecto, surge de la **pericia psicológica** (fs. 294/298 vta.), que **la situación de maltrato** vivido en su trabajo, provocó en la Sra. Pranzoni el incremento de sentimientos de inseguridad, desprotección e indefensión, **desestabilizando su personalidad.** A lo que se suma la necesidad económica y las dificultades de la realidad actual para conseguir un nuevo trabajo. También indicó el perito **una relación directa entre las alteraciones presentes en la actora y la situación de acoso laboral vivida.** Agregó que **la patología se desencadena a partir del maltrato** explicitado **y se acentuó por la permanencia en el tiempo provocando la incapacidad.** Por su parte, el informe **psiquiátrico** oficial (fs. 339/341) también **detectó alteraciones en la estructura psíquica** de la accionante generadas por **“malos tratos evidentes”.** Señaló que la **sintomatología** comenzó a manifestarse **en un principio a nivel físico,** indicando **somatización** de la angustia **secundaria al “estrés laboral”,** aunque luego destacó que **la relación causal** de la afección detectada **no era con las tareas** que realizaba en su lugar de trabajo **sino con la conducta asumida por su empleador.**

Resulta **claro** que las disposiciones normativas de la **Ley de Riesgos del Trabajo no contemplan el daño sufrido por la víctima del acoso psicológico,** conforme surge del listado de enfermedades profesionales (decreto N° 658/96) y la tabla de evaluación de incapacidades (decreto N° 659/96). Sin embargo, una **correcta hermenéutica del art. 6** de la LRT (**según decreto N° 1278/00**) a la luz de la jurisprudencia del **Máximo Tribunal a partir del caso “Silva” (18/12/07),** dirigida a subsanar la inconstitucionalidad que se le achacaba al texto originario, conduce a establecer que, **comprobada** la existencia de un nexo de **causalidad adecuado** entre el perjuicio y **la actividad laboral desempeñada a favor del empleador, la incapacidad deba ser resarcida.**

En ese punto, cobran relevancia las **Leyes N° 26.693 y 26.694** en cuanto **ratificaron los convenios y protocolos de la OIT, incluyendo** en una nueva **lista de enfermedades profesionales los trastornos mentales y del comportamiento,** permitiendo el reconocimiento de tal **carácter siempre y cuando se haya establecido un vínculo** entre la **exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad** laboral

{BURNOUT} y las enfermedades contraídas por el trabajador o que la patología ocurra en relación con el ambiente de trabajo (véase “Mobbing, discriminación y hostigamiento como causante de enfermedad laboral extrasistémica y justificante de injuria laboral”; Schick Horacio, DT 2014 (enero), 147. Comentario a fallo “M.G.J. c/ CBA S.A. CIESA U.T.E. y otro s/ despido” CNAT 2013; www.ilo.org).

En el subexamen, se acreditó que la patología por cuya incapacidad demanda indemnización Pranzoni, tuvo su génesis en la conducta del empleador, consistente en un hostigamiento psicológico dentro del medio laboral, el cual, resultó propicio debido a la posición de superioridad frente a la trabajadora. En tales condiciones, la situación debe encuadrarse en las previsiones sobre riesgos del trabajo (arg. decreto N° 1278/00).

4. Por lo expuesto, corresponde casar el pronunciamiento y entrar al fondo del asunto (art. 104 CPT). Se encuentra firme en autos que la actora sufrió un daño físico que la incapacita en un 30% T.O. (fs. 456 vta.). Entonces, la contingencia, como se dijera, se encuentra prevista por la LRT según el alcance dado a la reforma introducida por el decreto N° 1278/00 y resulta indemnizable. Por ende, debe extenderse la condena a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo: "LA SEGUNDA ART SA", en los mismos términos y condiciones dispuestos por el a quo, por la prestación dineraria del art. 14, apartado 2, inc. a) de la LRT.

Carlos F. García Allocco, y M. Mercedes Blanc de Arabel, coincidieron con la opinión propuesta por el vocal cuyo voto precede, pronunciándose en igual sentido.

Misma doctrina del TSJ frente a un resultado inverso (sentencia que condena a la A.R.T. por la responsabilidad tarifada y exime al empleador de su responsabilidad civil por el daño provocado por mobbing, antes de la ley 26.773).

2. El Sentenciante condenó a La Caja ART S.A. a abonar la prestación dineraria del art. 14 apartado 2 inc. a) de la ley N° 24.557 por una incapacidad parcial y permanente del 30% de la T.O. -patología psiquiátrica-, (...) Luego, rechazó la demanda con fundamento en el derecho común en contra del empleador. Se apoyó para ello, en una comparación de los sistemas reparatorios, refiriendo que para la procedencia de la ley especial es suficiente probar el agente de riesgo, la exposición y la dolencia; en cambio para el derecho civil es necesario demostrar la conducta antijurídica, los factores de atribución, el daño y el nexo causal. Desde esa perspectiva, consideró que no acreditada la conducta contraria a derecho, no podía avanzar en el análisis de los demás elementos.

3. Los términos precedentes revelan la deficiencia apuntada por el recurrente. Es que, si el Sentenciante entendió acreditado que la enfermedad por cuya incapacidad demanda Gamero, tuvo su génesis en la conducta del empleador -acoso laboral de la supervisora Rodríguez-, la causa de la dolencia, excedía la tarea desempeñada por la trabajadora. Tan es así, que debió crear el agente de riesgo (Decreto N° 1278/00, en función de la LRT). Por ende -se repite- si verificó hechos que condujeron a provocar una enfermedad, no pudo al mismo tiempo concluir que no se daba el elemento objetivo de la responsabilidad civil (antijuridicidad) y decidir no analizar los restantes presupuestos de la acción común. Desde este particular, corresponde el reenvío de la causa para que el a quo se pronuncie sobre la cuestión omitida. Es dable que sea el propio interviniente quien decida teniendo en cuenta que deviene firme la indemnización prevista en la ley N° 24.557. Se entiende zanjada la imposibilidad de acceder a la acción civil porque los términos del decisorio evidencian una declaración de inconstitucionalidad implícita (...) ‘Aquino’ (Fallo 327:3753).

TSJ CBA., Sala Laboral, Sent. N°108, 24.9.2013, "GAMERO SELENE NATALIA C/ FALABELLA S.A. y LA CAJA ART SA – ORD. DESPIDO – ENFERMEDAD PROFESIONAL - CASACION" 84980/37".

Antecedente PIONERO en encuadrar en la LRT la enfermedad mental causada por violencia laboral: "C. C. P. A. c/Aguas Danone de Argentina S.A. por enfermedad accidente" – C.Trab. 6 de MENDOZA - 03/08/2005

PMI del daño causado por *mobbing* (art. 47 LRT).

Cámara rechaza DDA. conf. art. 47 LRT, por ausencia de cobertura **al momento** de PMI de la ENFERMEDAD (“*reacción vivencial anormal grado III con manifestación depresiva*”), **con nexo causal** en la VIOLENCIA LABORAL (***mobbing*** y **acoso sexual** arraigados en el establecimiento, tenidos por probados).

El voto de la MAYORÍA de la Sala (2) de la **SCJ de Mendoza revierte** lo resuelto:

- a. “... *la cuestión a resolver, resulta ser el tema vinculado con la correcta determinación de la primera manifestación invalidante en este contexto de violencia laboral tal como se ha acreditado en la presente causa.*”.
- b. La conceptualización de PMI es elástica para ser analizada en cada caso concreto (se denunciaron 2 manifestaciones ANTERIORES por bajas médicas DISCONTINUAS –en 2014 y 2015- temporales, y la denuncia de ILP en Dic./15 post. extinción contrato **afiliación** en Oct./15).
- c. *La patología que se denunció (estrés laboral) causada por mobbing es un proceso que consiste en el ejercicio de una violencia sobre la persona por un lapso más o menos prolongado.* Inconstitucional la omisión de los agentes de riesgo PSICOSOCIALES. Es arbitrario fijarla en la ÚLTIMA manifestación invalidante (y definitiva). Prospera DEMANDA dado que en la PRIMERA revestía cobertura.

S.C.J. de Mendoza, 25.3.2021, "CASTILLO OROZCO NIDIA C/ PREVENCIÓN ART SA P/ ENFERMEDAD ACCIDENTE" (156157) P/ REC.EXTRAORD.PCIAL.”.

Ello sin olvidar que rige la ley vigente *al momento del hecho* y no la posterior (por regla general del art. 7 CCyC), Y se adocina que el **daño** no es una *consecuencia* sino **un elemento constitutivo del régimen de responsabilidad civil** (y debiera ser igual de simple la regulación de la LRT).⁵

Resp. Civil Patronal (75 y 76 LCT).

Caso: la **controversia** radica en determinar si las *afecciones incapacitantes* que padece la accionante, de conformidad al certificado médico adjunto a la demanda, son **atribuibles a la actividad y ambiente laboral**, o de **origen inculpable** como replican las demandadas. Con reconocimiento por *la empleadora* de que **hizo uso de licencia médica por enfermedad psiquiátrica** (estrés, con ansiedad y estado anímico depresivo). Demanda el resarcimiento de los daños en contra de su ex empleadora y de

⁵ AÍDA KEMELMAJER DE CARLUCCI, *La aplicación del CCyC a las relaciones y situaciones jurídicas existentes*, RCL 2015, p. 28.

la A.R.T., con fundamento en el **derecho civil**.⁶ En forma *subsidiaria*, el pago de las prestaciones de la LRT exclusivamente por la ART.

Fallo:

1. "... puede concluirse que la actora **funcionaba como una jefa de la Administración, sujeta al personal jerárquico de la estructura administrativa de Fravega, que cumplía una jornada mayor a la legal (...), tenía múltiples funciones y de gran responsabilidad en la empresa, consistentes en: cobrar, dar y autorizar créditos; le rendían la caja a ella y luego lo hacía a su superior, atendiendo al menos 200 personas diarias, todo de manera manual, con objetivos muy precisos por parte de la empresa y que generaban presión para vender y cobrar; que debía concurrir a llevar las recaudaciones junto con personal jerárquico al Banco Galicia cuando no pasaba el camión de caudales y como corolario también debía realizar el 'rescate' de la mercadería. En este punto resulta preciso realizar una pequeña digresión, porque no deja de sorprender el método empleado por la empleadora. En términos judiciales, Weimberg actuaba como un Oficial de Justicia, pero de hecho. En efecto, ese 'rescate' al que aluden todos los testigos no era ni más ni menos que el 'secuestro' de la mercadería a aquellos clientes morosos, concurriendo a su domicilio previo llamados que hacía la actora. Adviértase las situaciones en que se encontraba **expuesta**: tenía que retirar los electrodomésticos de los clientes de sus domicilios particulares, haciendo justicia por mano propia... situaciones de suma tensión. (...) todo lo cual genera un ambiente dañino por el contexto en que se llevaba a cabo."**
2. "... el **perito médico** oficial... informa... que '... **sufre una neurosis post-traumática, en la cual la angustia se origina en la vivencia de una intensa amenaza localizada en experiencias desagradables sucesivas del pasado reciente, que por su violencia, representa una agresión a su psiquismo... siempre que un hecho evoque la posibilidad de que el evento se repita (...)** esas manifestaciones al persistir adquieren el carácter de neurosis (...) la actora presenta dicho síndrome reactivo y originado en el ámbito laboral, con evolución sintomatológica que en su grado III de severidad requiere de un **tratamiento intensivo** (...) estuvo **expuesta a agentes causales de enfermedad profesional, la cual se origina como resultado directo del trabajo que realizaba la actora, considerando que la afección es permanente, pero que el tratamiento puede ocasionar la remisión de los síntomas**". Le asigna, conforme el baremo una **ILP del 20%** más los factores de ponderación (24,4%).
3. Esta **Cámara del Trabajo de Río Cuarto** tiene **criterio recibido** que tratándose el perito médico oficial (Dr. Webe) de un "**especialista en Medicina General y no psiquiatra**", es su potestad la realización de una **medida para mejor**

⁶ En el Código Civil, el **art. 1107** establecía que las normas sobre los hechos ilícitos eran **inaplicables al incumplimiento de obligaciones contractuales**, "salvo que degeneren en un delito del derecho criminal". La doctrina relevaba una serie de **diferencias de regulación entre los dos tipos de responsabilidad**, al menos cabe recordar una de suma importancia: *el resarcimiento se extendía* en la responsabilidad extracontractual a las consecuencias mediatas, y podía comprender las casuales si el autor del daño las había tenido en miras (arts. 903 a 905), mientras que el deudor que incumplía una obligación únicamente debía indemnizar las consecuencias "inmediatas y necesarias" (art. 520), y las **mediatas** solo en caso de **incumplimiento "malicioso"** (art. 521). El CCyC **unificó la responsabilidad civil contractual y extracontractual** en su **art. 1716**: "**Deber de reparar. La violación del deber de no dañar a otro, o el incumplimiento de una obligación, da lugar a la reparación del daño causado, conforme con las disposiciones de este Código**". Las disposiciones que regulan la responsabilidad civil van desde el art. 1708 (que establece las *dos funciones* a las que aplica: *prevención* del daño y su reparación), al 1780.

proveer con intervención de un **psiquiatra** integrante del Cuerpo Médico Forense (art. 40 LPT). El psiquiatra (Dr. Zanlungo), dictaminó que “**comienza su problemática por un llamado trastorno Adaptativo mixto con ansiedad y ánimo depresivo... con el correr del tiempo este diagnóstico se vio modificado ... con ataques de pánico, caracterizado por: palpitaciones, sudoración, temblores o sacudidas, sensación de ahogo o falta de aliento, sensación de atragantamiento, opresión o malestar torácico, náuseas o molestias intestinales, inestabilidad, mareo o desmayo, desrealización o despersonalización, miedo a perder el control o volverse loco, miedo a morir, parestesias y escalofríos o sofocaciones**”. El paso por los diferentes trastornos puestos de manifiesto lo llevan a dictaminar que “**coincide con la calificación asignada por el Perito Médico Oficial**”. Concluyendo que “**el curso de la patología continuó para instalarse en los últimos años en un Trastorno Depresivo Mayor**”. También existe un **informe psicológico** (Licenciada Battú), advirtiendo que “**(...) En ocasiones, los sujetos peritados pueden fingir y conocer cuáles son los síntomas que puede tener una determinada enfermedad, con la finalidad de inducir a error al experto y obtener un resultado favorable. Pero, en el caso, la misma perito comprobó los síntomas**”. Los síntomas descriptos por los tres expertos fueron los presenciados en forma directa por uno de los testigos “... **empezó a sentirse mal, la sacaron y la pusieron como ficherista. Se transpiraba, lloraba, le faltaba el aire... Las compañeras la llevaban hasta el baño para tranquilarse.**”. Fue progresivo, no fue abrupto, después era a diario, hasta que requirió **licencia médica** (finalmente desvinculada por despido indirecto).

4. Fueron violados los arts. 4, inc. a, b, 8, inc. a y 9, inc. a, de la ley 19.587, por lo cual **la empleadora deberá afrontar su responsabilidad con fundamento en los arts. 1109 y cc. del CC.** No perjudica la conclusión apuntada, que la empleadora hubiere calificado la enfermedad como “inculpable”. En efecto, no sólo que se tratan de derechos irrenunciables (art. 11, apartado 1º, de la Ley 24.557), un buen empleador debió dirigirse con la buena fe propia de un empresario diligente, por lo que debió agotar los medios necesarios para realizar un verdadero diagnóstico de Weimberger, con la precisa determinación de las causas y tratamiento de la enfermedad de que se trata. Bastaba que **hubiere denunciado la contingencia a la ART** a fin de que, a través de sus facultativos, llevara a cabo dicho control. Pero su negativa fue infundada y contraria a la buena fe propia de un empleador diligente (Conf. arts. 62, 63, 75, 76 y cc. de la LCT).
5. La conducta **omisiva patronal** ha tenido una posibilidad cierta en la producción del daño en la salud e integridad psicofísica de la actora, puesto que, en caso de **llevarse a cabo los controles pertinentes**, lo cierto es que **el daño no se habría provocado o su entidad se habría visto menguada**. La codemandada Galeno ART S.A., adjunta copias de *inspecciones* realizadas en el establecimiento de la empleadora, y **no podía advertir que la integridad psicofísica** de la actora y de sus compañeras **de la sección de cajas** estaban sujetas a **una intensa actividad y sometidas a un ambiente** que tenía la **potencialidad de ser nocivo** a su salud **si la empleadora lo oculta o niega**. Empero se encuentra demandada, en forma subsidiaria, por **la reparación tarifada** (cúmulo), y en esos términos deberá responder en tanto se trata de una *enfermedad listada*. En el caso de análisis, “*habiendo cesado la relación jurídico laboral*” (14/03/2008), “*se torna*

adecuado valorar como primera manifestación invalidante de la actora el certificado médico extendido” a los fines de iniciar la demanda en tratamiento (25/08/2008), “en cuanto ello resulta contemporáneo a la ocasión en que ingresa a conocimiento de la Sra. Weimberger que las afecciones que padece tienen origen en las tareas cumplidas”.

(Cámara del Trabajo Río Cuarto, SENT. 244 del 14/09/2018, “WEIMBERGER CLAUDIA ROSANA C/ FRAVEGA S.A.C.I e I Y OTRO – ORD. INCAPACIDAD” (Expediente 406665, del Voto de Hebe H. Horny, con adhesión de Marcelo N. Cassini y Jorge O. Magri).

Burnout en trabajo PENITENCIARIO

TOLEDO

Caso: demanda por cobro de indemnización de la ley 24557, por **enfermedad profesional**, en contra de PREVENCIÓN ART SA y el SUPERIOR GOBIERNO DE LA PROVINCIA. Invoca la actora que ingresó a trabajar para el SERVICIO PENITENCIARIO PROVINCIAL, con fecha 09.4.2001, hasta su fecha de baja el 27.4.2010. Dado que la compañía de seguros Prevención rescindió el contrato el 31.10.2009, no opero la prescripción a la fecha de la intimación al pago (carta documento de fecha 18.10.2011). A todo evento, demanda a la empleadora. Que debía “*estar preparada para su riesgosa tarea (a cargo de las presas de la cárcel de Río Cuarto)*”. Narra que **su baja** del Servicio Penitenciario, fue “*luego de una licencia psiquiátrica de largo tratamiento*” (fue reubicada laboralmente en rotación por cuatro servicios penitenciarios, como *medidas preventivas*, no obstante, **superó los 700 días de licencia** médica hasta su desvinculación). Que en cumplimiento de **sus tareas** “*se sometió a situaciones verdaderamente traumáticas, que fueron deteriorando su psiquis, stress laboral... estaba en contacto con presas de alto riesgo, entre las que normalmente se producían rebeliones y peleas, debiendo intervenir constantemente la actora, para evitar daño entre las internadas y que además soportaba la presión de sus superiores...*”. Reclama la indemnización por las siguientes Enfermedades Profesionales que padece: “**1) Síndrome de Burnout en tratamiento con psiquiatría y medicación oral; 2) espondiloartrosis con manifestación clínica de dolor cervical; 3) Hipoacusia perceptiva bilateral**”; que según el médico certificante le “**provoca una incapacidad del 36,7% t.o.**”.

FALLO:

1. El perito médico oficial (Dr. Guillermo Segat), diagnosticó “*Estado Depresivo Reactivo en comorbilidad con Síndrome de BurnOut, afección esta que debe estar en directa relación con las tareas realizadas... el consabido desgaste laboral (síndrome del trabajador desgastado).*”. Detalla que esta afección, “*luego de años de alejamiento de las tareas desencadenantes de este proceso, ha mejorado con el tratamiento por lo que consideró que la incapacidad sobreviniente por este diagnóstico y al día de la fecha del acto pericial es del 10% (...) calificando a la misma como Enfermedad Profesional, de probarse los hechos causales y concausales descriptos por la actora. En cuanto a los factores de ponderación expresa que no amerita su análisis dado que la Sra. Copello fue desafectada de su cargo hace más de 5 años.*”. El dictamen de **especialista en psiquiatría** (Dra. Lucía Caffaratti), “*del Servicio de Medicina Forense de esta Sede, incorporado como medida para mejor proveer...*”.

determina que su discurso se evidencia “sin sintomatología del espectro psicótico. **No se constata actualmente un trastorno mayor del estado del ánimo, siendo el mismo estable, al igual que su volición. (...) Se la evidencia ansiosa y angustiada por momentos, describiendo que le cuesta evocar los años de hostigamiento laboral, según su relato, teniendo flash backs, sobre todo rememorando haber sido participe del motín en la cárcel de San Martín, en la ciudad de Córdoba en el año 2007; y de diferentes hostigamientos por parte de diversos compañeros de trabajo. Debido al malestar y episodios de ansiedad y angustia generados por la situación anteriormente referida, decide comenzar tratamiento psiquiátrico en el año 2007, refiriendo mejora parcial desde su inicio y que actualmente, indica que una o dos veces al mes sufre de episodios de ansiedad generalizada.**”. Concluyendo que corresponde “cuantificar el proceso descrito” según baremo LRT, como “RVAN (reacción vivencial anormal neurótica) GRADO III” fijando el “20% de incapacidad psíquica global”. Recomendando que la actora sostenga dicho tratamiento psiquiátrico a largo plazo.

2. Además “de la constatación por parte del perito médico oficial y la perita psiquiatra”, del Expediente Administrativo aportado “surge con claridad que la actora fue **dada de baja del Servicio Penitenciario de la Provincia de Córdoba – conforme Resolución 62/2010... por padecer notable disminución de sus aptitudes psíquicas para desempeñarse en esa fuerza de seguridad**”, por “un cuadro de **patología psiquiátrica crónica, habiendo agotado el plazo máximo de licencia por lo que pasó a situación de pasividad.**”.
3. Corroborada la existencia de la enfermedad psiquiátrica, tenemos en primer término que “la RVAN **no es una enfermedad listada.**”. Este **Tribunal tuvo oportunidad de expedirse sobre “los efectos del trabajo de los agentes del servicio penitenciario”** (en Sent. 325 del 11/12/2017, “TOLEDO, DISNARDA ROSA C/GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA Y OTRO – ORDINARIO DESPIDO” -Expediente N° 582969). Allí se señaló un estudio publicado por la OIT, denominado “**Estrés en el Trabajo. Un reto colectivo**” (en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---/wcms_466549.pdf), que lo **conceptualiza al estrés en general** como “... la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”, y **al estrés laboral** como ese mismo **desequilibrio “determinado por la organización del trabajo... cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa...”. En cuanto a los “ambientes de trabajo estresantes”, se expone que se caracterizan por falta de tiempo, horarios de trabajo incontrolables, distracciones de fondo, antagonismo (causado por malas relaciones entre los empleados o colegas), falta de espacio, incertidumbre general y una presión para hacer más con menos, Directores problemáticos, administración inadecuada o insensible, políticas negativas de oficina; falta de autonomía, mucha responsabilidad, compromiso fuerte, peligro, eventos traumáticos; **bajo salario** que conduce a sobre tiempo y trabajo a destajo; para señalar que “adicionalmente, **ciertas ocupaciones son****

intrínsecamente más estresantes, por ejemplo, aquellas donde los trabajadores participan en altos niveles de contacto interpersonal con el público, los policías u otros trabajadores que velan por el mantenimiento del orden público si están expuestos a eventos traumáticos o violentos”.

4. Se expresó, **en torno a la labor en el ámbito carcelario**, con cita de doctrina (Beatriz Kalinsky, “El agente penitenciario: La cárcel como ámbito laboral” disponible en <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:ar:0000-runa.v28i1.12092>), la necesidad de un control permanente de **los internos**, sumado al hacinamiento y superpoblación de las cárceles, el peligro permanente y potencial de la resistencia del reo al tratamiento penitenciario; **además del trato con los superiores**, dada su condición de **fuerza de seguridad** (Art. 4 Ley 9.235), dicha vinculación se encuentra condicionada por la estructura jerárquica, pueden portar armamento y hacer uso racional y adecuado del mismo (art. 12 inc. 5°), deben conocer y cumplir las leyes y reglamentos del servicio, las disposiciones y órdenes emitidas por sus superiores, conforme a sus atribuciones y competencia, estándole **prohibido** apartarse de la vía jerárquica o no guardar el respeto debido al superior, al igual o al subalterno (art. 19 inc. 9), como también agremiarse, o efectuar proselitismo sindical o político en el ámbito de la institución. Dentro del **régimen disciplinario**, contempla la posibilidad de que le sea aplicada sanciones que van desde el apercibimiento hasta **el arresto** o suspensión o exoneración.
5. *“A estos dos factores hay que sumarle la siempre escasa disponibilidad de personal, la forma de regulación de los horarios de trabajo, el cambio de turnos, y la aparición de necesidades circunstanciales que requieren aún más exigencias, extremos que no pueden ser solventadas. Tales particularidades fueron ratificadas por los testigos en la audiencia de vista de la causa.”.* Dieron cuenta de que *“Los derechos humanos han cambiado las cárceles”, “para los internos”,* dificultando aún más *“la forma de trabajar”* del personal, *“Antes existían los nichos, que eran celdas de castigo, que duraban unos días. Los reos les tenían miedo. Se cuidaban más por eso”.* Siempre fueron insuficientes los **guardias cárceles** *“nadie quiere hacer ese trabajo. Había 400 internos y eran 5 personas. Otras dos estaban en los nichos que siempre estaban llenos. Había horario de entrada a las 7 am pero no de salida. El régimen era de 24 X 48 hs pero si no había gente había que quedarse”.* Antes había recargos que ahora son adicionales. Por eso los *“motines eran permanentes. Había celdas colectivas de 20-25 presos. Se metían por barrios y eso generaba peleas. Ante esta situación se generaba un grupo de 3 que iba con escudos y bastones, 2 más con Itakas y otro con un perro. Después venían los demás cerrando celdas”.* Copello estuvo sometida a ese régimen. Los cambios fueron graduales, *“que hoy es todo papel, ya no hay más sanciones para los internos. Hay cámaras por todos lados. Para ellos el sistema está en un término medio. Hoy los internos se sienten como en su casa”.* Sobre la relación *“entre oficiales superiores e inferiores, dijo que antes había un oficial o dos, el resto eran (incluido el declarante) suboficiales que manejaban la cárcel”.*
6. Como puede apreciarse la declaración de los testigos corrobora lo señalado por la autora citada en torno a las particularidades del **trabajo carcelario**, a la vez que ese **medio ambiente laboral y de servicio** – teniendo presente lo señalado por la OIT – puede ser considerado **un agente, en el sentido causal, susceptible de causar situaciones de estrés que deriven en patologías** de carácter

psiquiátrico, debido a los rigores y situaciones de tensión que en el mismo se generan. En ese sentido cabe señalar que **no hay ningún elemento de juicio** que haga presuponer que la dolencia **tuvo su origen en una situación ajena** a la prestación de la actora. Como se sabe, *“la admisión para las fuerzas armadas y de seguridad, está condicionada a la realización de exámenes psicofísico de rigor, no estando ni siquiera invocado que la actora padeciera una dolencia de base”*.

7. La **rescisión** de la **afiliación** a PREVENCIÓN ART (que opuso falta de cobertura al momento de la **denuncia del siniestro**), operó a partir del 31 de octubre de 2009. Cabe destacar que, a partir de esa fecha, la **Provincia de Córdoba** prescindió de la contratación de una ART, ni se inscribió como empleador autoasegurado (E.A.), por lo que su situación encuadra en el art. 28.2 LRT, como empleado no asegurado (E.N.A.), de **responsabilidad directa** frente a sus agentes por la aludida omisión. Así las cosas, para determinar cuál de las demandadas debe **cubrir el siniestro frente al damnificado** (o derechohabientes; sin perjuicio de la concurrencia que otorgue derecho de repetición proporcional ante enfermedades de larga evolución), corresponde estar a lo dispuesto por el art. 47 de la Ley 24.557, que **obliga al último con cotización**. En este caso, tratándose de **una dolencia psiquiátrica**, *“caracterizada por una evolución lenta e imprecisa, que el propio BAREMO asume como tal al sostener la posibilidad de mejoría, resulta sumamente difícil determinar en qué momento la situación adquiere el carácter de invalidante, pues ese tipo de dolencia puede agravarse o remitirse”*. De ahí que *“se necesite de un elemento objetivo que pueda dar al enfermo la certeza de que su condición es verdaderamente invalidante para desempeñar la función que cumplía. Y así, teniendo en cuenta las particularidades del presente caso, considero razonable establecer que ello aconteció cuando a la actora le fue notificada la resolución que dispuso la baja del Servicio Penitenciario por razones de la merma de su capacidad psíquica, hecho que como vimos, se produjo el 29/04/2010”*. Así las cosas, estando *“a esa fecha rescindido el contrato con PREVENCIÓN – y no existiendo contrato vigente con una ART– resulta responsable frente a la dolencia reclamada por Copello el Superior Gobierno de la Provincia de Córdoba, sin perjuicio de las acciones de reembolso que pueda luego intentar en contra de las otras ART contratadas con anterioridad por el Estado Provincial.”*

(C.T. Río Cuarto, SENT. 143 del 21/06/2022, EXPEDIENTE SAC: 510120 - COPELLO, MALVINA DEL LUJAN C/PREVENCIÓN ART S.A. Y OTRO - ORDINARIO –INCAPACIDAD”, Unip. Marcelo Cassini).

Burnout en actividad BANCARIA y SEGUROS

CASO: una **ampliación desmesurada de los objetivos** (cantidad de pólizas de seguro de vida a vender mensualmente, además de traspasos a la AFJP del grupo y productos del Banco), comenzó a generarle *una gran presión laboral* y que se *sintiera desbordado*. Derivó en el cumplimiento de una **carga horaria ilimitada** (la mayoría de los días debía trabajar en forma ininterrumpida desde las 8:00 hasta las 21:00, sin poder hacer un corte para el almuerzo), a pesar de su jornada *formal* de 8 horas discontinuas. Ubica en ese **cambio unilateral de las condiciones de trabajo** (incluyendo *zona* y

cadena de mando), el inicio de **una gran situación de estrés** que le provocó insomnio, pérdida de memoria, mareos, taquicardia, hipertensión arterial, entre otra *sintomatología*. Al cabo de **un semestre** (de exposición), **sin solicitar el reposo laboral** médicamente indicado **bajo diagnóstico de *distrés*** (por temor al despido o marginación), **repercutió en una merma permanente de su salud** psicofísica, **diagnosticada por síndrome de *Burn Out*** (marzo 2013). **Frente a su evidente agotamiento, a pesar de que los objetivos de venta se encontraban cumplidos y no había solicitado licencias médicas, fue despedido “sin justa causa”** (con fecha 23/8/2013 por HSBC Seguros de Vida S.A., y el 30/8/2013 por HSB Bank Argentina S.A.). Por tal razón, envió telegrama intimando **a ambas empleadoras** al pago de **“un resarcimiento por daño psicológico”**, atento al grave daño a su psiquis **que la actividad bajo sus órdenes le causó**. Recién con fecha 06/3/2015 hizo la **denuncia de la enfermedad a Swiss Medical ART S.A.**, siendo rechazada por considerar que el *“trastorno psiquiátrico no es una enfermedad incluida dentro del listado de enfermedades profesionales establecidas por el Decreto 658/96 Anexo I complementario del art. 6 punto 2 de la LRT”*. Ante dicho rechazo, solicitó la intervención de la Comisión Médica N° 033 de Río Cuarto, donde luego de la junta médica y la realización de *interconsultas* (**un psiquiatra corroboró la existencia del *burn out***), el 04/08/2015, dictaminó que **no valoraba la incapacidad** por considerarla –inconsistentemente- una **enfermedad de origen inculpable** (en vez de profesional *no listada*).

Entabló *acción judicial* con certificado del **siquiátra** que *calificó* a este síndrome de *burnout* con **nexo causal** en los estresores laborales, y fijó una ILP del 70% de la T.O. (16/7/2015). Formuló demanda en contra de SWISS MEDICAL ART S.A **por reparación integral - acción civil** en sede laboral– de manera *solidaria* con **los empleadores**. De manera *subsidiaria*, si no prosperase la acción civil en contra de la A.R.T., pero sí contra los empleadores (art 1.740 CCCN), plantea “en cúmulo” la acción sistémica en contra de la ART, con tacha constitucional del art. 4 ley 26.773. Igualmente, introduce un planteo subsidiario “sistémico” en contra de la A.R.T., aunque no se condene a la patronal.

FALLO: El hecho de que se haya reputado incumplida la “obligación de resultado” impuesta a la patronal por el art. 75 LCT, no implica sin más que prospere la acción con fundamento en el derecho civil, en su contra ni respecto de la aseguradora de riesgos del trabajo, por una doble razón. La primera razón, históricamente invariable, **porque NO se verificó el nexo causal civil**, dado que el **daño** ha sido *originado* por el **ambiente hostil aparejado por la propia actividad bancaria y de seguros**, tan es así que *los psiquiatras* que revisaron al actor *atribuyen sus afecciones a una personalidad de base que fue socavada por esa sobre exigencia laboral signada por el alto rendimiento que le causó el síndrome de agotamiento profesional*. De allí que engasta (médica y legalmente) como **enfermedad causada por las tareas mismas y su ecosistema estresante, y no en una situación de acoso laboral (mobbing), o discriminación por su enfermedad mental desconocida antes del distracto** (al no ser exteriorizada). Las reglas de la experiencia indican que **la actividad prestada** por el actor “*genera un terreno fértil para este tipo de enfermedades por el alto estrés y competitividad ...lo relacionado lleva al convencimiento que la enfermedad burnout diagnosticada al actor guarda vinculación con el ambiente y exigencia del trabajo, en modo en que las empleadoras diagramaban la prestación de tareas y organización del rendimiento laboral...*”.

Lo antedicho **no exime de la responsabilidad** de naturaleza **laboral**, que establece el régimen de la **Ley 24.557**, *objetiva y tarifada*, que **por imperativo legal** es *a cargo exclusivo de la A.R.T. contratada* para cubrir las obligaciones que en consecuencia establece, y que en el caso de autos se demandaron *subsidiariamente* en su contra (prestaciones dinerarias de carácter indemnizatorio).

Por lo demás, la **pericia oficial** coincidió en que el actor **sufre una patología psiquiátrica** cuyo **diagnóstico** es una *Reacción Vivencial Anormal Neurótica*, aunque en su intensidad de **Grado III** (del 39,6%). No grado IV (70%), como fijó el médico del actor; ni inculpable como dictaminó la CMJ; al ser incorporado el síndrome de *burn out* por el DSM IV y la CIE 10 (OMS), entre los trastornos mentales (neurosis) **asociados al empleo**.

En el considerando VI expresa: “*Deviene insoslayable que la ley 26.773, obliga a **optar no pudiendo acumular ambas indemnizaciones**, aunque a tal fin parece prohibir el ejercicio de sendas acciones (como medio predispuesto para aquel fin). Es innegable que manda a que la persona siniestrada o sus derechohabientes deban elegir **en un momento crítico**, entre postular su derecho a la reparación del sistema especial o la del régimen general, **asignándole al cobro a cuenta (del art. 260 LCT), el valor de opción tácita con***

*efecto excluyente. En ese aspecto perentorio, no supera el test de proporcionalidad del medio a fin, en cuanto a que **la previsibilidad para el obligado o seguridad jurídica en general no puede servir de salvoconducto para obturar –nuevamente bajo otra modalidad-, el acceso a la justicia por la doble vía: sin perjuicio de que la condena eventualmente sea por una o la otra.** Abona esa **interpretación conciliadora**, teniendo en cuenta el marco regulatorio y las tendencias hermenéuticas vigentes al tiempo de promoción de la demanda, que llevaron al actor a plantear la **inconstitucionalidad del art. 4 ley 26.773.**”*

Sent. 132 del 09/6/2022, C.T. Río Cuarto (Unip. Hebe Horny), EXPEDIENTE 2462150 - MARENGO, CARLOS DANTE C/ HSBC SEGUROS DE VIDA (ARGENTINA) S.A. Y OTROS - ORDINARIO – INCAPACIDAD”.

Burnout MAGISTRADA

Caso: demanda contra HORIZONTE A.R.T. S.A. y la PROVINCIA DE RIO NEGRO, indemnización por **enfermedad profesional NO listada -burnout-**, en los términos de la ley 24557, en atención al 73% de incapacidad que denuncia. Con fecha de primera manifestación invalidante -PMI- objetivada por la “*sentencia dictada en el mes de agosto del año 2012 por el Consejo de la Magistratura, que decidió su remoción por **incapacidad sobreviniente**”*. Ingresó a trabajar al poder judicial el 22/04/1994, por concurso, como Secretaria del Juzgado de Instrucción Penal N° 2 de la ciudad de General Roca. El 10/12/2001, también mediante concurso, es designada **Jueza de Instrucción Penal en el Juzgado N° 21** de la ciudad de Cipolletti, tomando juramento recién el 5/06/2003. Propuso al STJ alternativas para paliar las características del juzgado, ya que tenía una jurisdicción más amplia que los 6 juzgados de General Roca, no contaba con Cámara de apelación y juicio cercanos, tampoco tenía fiscal y defensor oficial del fuero. Inmersa en esa situación, hasta febrero de 2005 **la actora estuvo**

permanentemente de turno, disponible las 24 horas, todos los días del año. El juzgado colapsó a poco de empezar, y ello motivó la renuncia de uno de los secretarios a cuatro meses de iniciar funciones. Se demoró su reemplazo y, la otra secretaria ganó un concurso, dejando vacante el cargo. Desde el 28/11/2006, el Juzgado de Instrucción N° 25 queda vacante. En este contexto se produce la desaparición de una menor y la causa quedó radicada en el juzgado a cargo de la actora. El caso trajo aparejada una insoportable presión política, social y judicial. Comenzó a ser objeto de pedidos de informes, auditorías y sumarios por mal desempeño, desde el STJ, el Poder Ejecutivo y el Consejo de la Magistratura, debiendo la actora informar en todo momento qué medida ordenaba en el curso de la investigación. Sostiene que la condición de juez imparcial que hizo valer la actora le generó un ataque frontal por parte de sus superiores, ya que mientras tramitaba la causa por la desaparición de la menor, el Consejo de la Magistratura, violentando los principios de Bangalore, le inicia un sumario y comenzó a instar su juicio político, imputándole mal desempeño de su cargo. En ese contexto, a partir del 1/02/2007 y hasta el 1/10/2007, la actora se hizo cargo de los dos juzgados -el 21 y el 25- en forma completa, generando falta de descanso personal, agotamiento físico y psíquico. En octubre fue designada la titular del Juzgado 23 como subrogante en el Juzgado 25, pero duró hasta diciembre de 2007, cuando esa otra jueza obtuvo licencia psicológica por agotamiento; por lo que a partir de dicho mes, la actora pasó a tener 3 juzgados a su cargo (el propio: 21, y dos en subrogación: 23 y 25). Asegura que el cúmulo de tareas, sumado al ensañamiento en su contra por la independencia con la que tramitaba la causa mediática, le provocó un deterioro cada vez más notorio en su salud. Agrega que durante los años 2008/09 continuaron su curso los procesos sumariales iniciados en su contra hasta llegar el juicio político, por lo que constantemente debía encontrarse atenta por los requerimientos, designar abogado, defenderse. En dicho contexto se agudizan sus problemas de salud, y en diciembre de 2009 solicita licencia psiquiátrica con certificado médico del 7/12/09 bajo diagnóstico de gran presencia de angustia y síntomas depresivos, reactivos a una situación de estrés laboral, indicando 15 días de reposo. Pese al diagnóstico, dice, el empleador no efectuó denuncia correspondiente a la A.R.T. para que se ocupe del tratamiento y contención de la actora, sino que resolvió remitir al Cuerpo Médico Forense para que se integre una Junta Médica. Dicha Junta, le diagnostica reacción mixta de ansiedad y depresión, haciendo ya la salvedad que probablemente debía continuar con su licencia médica atento la severidad del cuadro que presentaba. La Licenciada que atendía a la actora, luego de tres meses de tratamiento, diagnosticó evidencia de un cuadro de Burnout.- En este período tuvo otras Juntas Médicas y finalmente el 1/03/11 le diagnostican «trastorno depresivo mayor – síndrome Burnout» y mediante acta del Consejo de la Magistratura N° 13/12 de fecha 12/08/12 se decide la remoción del cargo de juez, en tanto carecía de la idoneidad para poder seguir desempeñando su tarea, producto de la incapacidad psíquica sobreviniente que le causaron las funciones a su cargo. La denuncia efectuada ante la aseguradora el 13/05/11 fue rechazada. Por lo que acciona judicialmente por la reparación tarifada contra la A.R.T. y la responsabilidad civil de la empleadora, entendiendo que con la posición asumida por la patronal, existió de su parte una omisión de las diligencias que exigía la naturaleza de la obligación y que correspondía a las circunstancias de tiempo y lugar. Consecuentemente, a su criterio, resulta responsable de las consecuencias incapacitantes sufridas en el ejercicio de su función, en tanto debió adoptar medidas positivas que procurasen mitigar o evitar las

consecuencias nocivas a las que estuvo expuesta en su desempeño. Luego de iniciado el juicio en contra de ambas, por acta de fecha 28/02/2014, se hace lugar al pedido de las partes y **pasan a tramitar por separado las acciones deducidas** en la demanda de autos, es decir, **por un lado el reclamo sistémico** incoado contra **Horizonte Compañía Argentina de Seguros Generales S.A** fundado en la ley especial 24.557, y **por otro el reclamo deducido por vía de derecho común contra la Provincia de Río Negro.-**

FALLO:

1. Que las declaraciones testimoniales brindadas en autos por los Dres. Marquez Gauna, Breide Obeid y Dra. Berenguer han sido contestes y coincidentes en señalar la excesiva y desproporcionada sobrecarga de trabajo existente en el Juzgado a cargo de la actora; como así también sobre la insuficiencia de personal; la subrogación conjunta y simultánea de otros Juzgados que la actora se viera obligada a cumplir; la escasez de recursos; la formulación de reiterados reclamos que fueron desatendidos; el sobreesfuerzo que debiera desplegar en cumplimiento de la función; la disponibilidad durante las 24 hs; la imposibilidad de organizar la vida familiar; etc (vid. Declaraciones Testimoniales de los nombrados).
2. Que no obstante la existencia de Dictámenes y Certificaciones Médicas que vinculaba las afecciones detectadas con las funciones laborales cumplidas, **la Empleadora no efectuó denuncia alguna ante la A.R.T.** para que se ocupe del tratamiento y contención de la actora (Hecho no controvertido).-
3. Que con fecha 01/03/2011, el **Cuerpo Médico Forense del Poder Judicial** de la Provincia de Río Negro **determinó** que la actora padecía de «**Trastorno Depresión Mayor- Síndrome Burn Out**». A resultas de esos antecedentes médicos y cuadros dictaminados, **se dispuso instruir Sumario** conforme lo previsto en los arts. 199 y 222 de la Constitución de la Provincia, a efectos de **evaluar la remoción** de la actora **como Jueza** motivada en **la existencia de incapacidad sobreviviente**. Con fecha 17/10/2011 se formuló la requisitoria de enjuiciamiento contra la actora, exponiéndose en la misma -en su parte pertinente- que «la Magistrada Dra. M. del C. G. G. padece Trastorno Mixto de Ansiedad y Depresión (trastorno depresión mayor-**síndrome bornout**).» y que «la dolencia **tiene raíz en el ámbito laboral**.». Que mediante Acta del Consejo de la Magistratura N° 13/12 de fecha 06/08/12, **se resolvió la remoción** de la actora en su cargo de Jueza, **por estar afectada de incapacidad física sobreviviente** y, consecuentemente, carecer de la idoneidad necesaria para continuar con el desempeño del mismo.-
4. Que la **Pericia Psiquiátrica** realizada por el Dr. Daniel Roberto Ambroggio que se encuentra reservada en los autos «G. G. M. DEL C. C/ **HORIZONTE COMPAÑÍA ARGENTINA DE SEGUROS GENERALES S.A. S/ ORDINARIO**» (Expte. 14.443-CTC-2013), ha dictaminado que la actora presenta un «Trastorno Depresivo Mayor Severo y Crónico», determinando que existe **relación de causalidad** entre las **situaciones de su ámbito laboral y la patología que padece**, asignando el Perito **-de acuerdo al Baremo por Daño Neurológico y Psíquico de los Dres. Castex y Silva** y encuadrando la dolencia como «Cuadro Depresivo Reactivo- una Incapacidad Total y Permanente del **70 %** del T.O. La **Pericia Psicológica** realizada por la Lic. Natalia Dirí que se encuentra reservada también en el juicio sistémico en contra de la Aseguradora

(revolviéndose en estos autos la acción civil contra la empleadora), ha dictaminado que la actora presenta «Episodio Depresivo Grave sin síntomas psicóticos», con diagnóstico F32.2, indicando la auxiliar **que dicha patología no obedece a su personalidad de base**. Recomienda una terapia psicológica durante un año, por un total de 48 sesiones. Ninguna de ambas Pericias fue impugnada por las partes.

5. Si bien inicialmente la parte actora entabló una demanda conjunta -en una única y misma presentación-, reclamando por vía sistémica de la Ley 24.557 contra la Aseguradora HORIZONTE y resarcimiento integral por vía del derecho común contra la Provincia **-aquí demandada-**, posteriormente las partes acordaron tramitar por separado las acciones deducidas. Con fecha 20/10/2015 se **Homologó un Acuerdo Conciliatorio** que puso fin al **juicio contra la Aseguradora** demandada en ese otro proceso -sin reconocer hechos ni derechos-, por lo cual deberá **tenerse en cuenta lo cobrado** en caso de mediar **remanente civil** de la eventual condena a la empleadora. No obsta que reclame -como lo hace- declarando la **inconstitucionalidad** del art. 39 LRT -en el caso-, por la veda de acción civil contra el empleador “salvo dolo”, conforme doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa «Llosco» (12- 12-07).
6. Atento versar el reclamo sobre una pretensión basada en la normativa del **derecho común**, resulta **innecesario el análisis de la transgresión constitucional que comúnmente se imputa al art. 6 de la Ley 24.557 respecto a la fijación de un listado** de Enfermedades Profesionales. Más allá de **compartir la invalidación** por ser incompatible con el orden constitucional y *supra* legal vigente en nuestro país al negar la reparación debida al trabajador víctima de una enfermedad por el solo hecho de que aquella no esté *listada* como profesional (Doctrina del voto conjunto de los Dres. Fayt y Petrachi en autos «SILVA Facundo Jesús c/ UNILEVER DE ARGENTINA S.A.», Fallo 330:5435 del 18/12/2007). En este caso, **circunscrita la litis** al reclamo **extrasistémico**, la solución debe conferirse en base a las disposiciones del Código Civil y el art. 19 CN, *sin ninguna limitación que pudiera resultar de la ley de riesgos* del trabajo.
7. La *cuestión medular a resolver* reside en analizar la **etiología** de la *minusvalía* que presenta la actora, *la existencia o no de relación de causalidad con el trabajo* y, en su caso, *si se configuran los presupuestos de responsabilidad civil* a cargo de la **patronal**. En esta tesitura y con inherencia puntual a la patología incapacitante que presenta la actora -Síndrome **Burnout**- remite a las consideraciones vertidas en el **fallo del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia** en autos «MALDONADO LIDIA BEATRIZ C/ COMISIÓN MÉDICA N° 9 S/ APELACIÓN LEY 24.557 S/ INAPLICABILIDAD DE LEY» (Expte. N° 23.183/08, Se. N° 88 del 08/07/2010, Sec. 3, conf. Voto del Dr. Soderó Nievas), en cuanto a que «con el término *burn-out* se designa una **patología profesional** referida *a cierto estrés laboral e institucional ocasionado en profesionales que mantienen directa y constante vinculación social, que nunca aparece de forma instantánea sino que responde a un proceso continuo. Es un estrés crónico experimentado en el contexto laboral. Este mal afecta, sobre todo, a aquellos cuyo trabajo tiene una repercusión directa sobre la vida de otras personas y que están en permanente contacto con los demás, desbordados por las demandas del público y controlados por la dirección.*

También puede desencadenarse en ambientes laborales en los que el trabajador se ve sometido a una situación de maltrato, aislamiento o menosprecio (mobbing o acoso moral). En este sentido, los estudios encuentran que las causas u orígenes del burnout están en haber experimentado anteriormente elevados niveles de estrés, debido a demandas laborales con excesos, sin recursos adecuados, en aislamiento, y haber sentido temor a ser objeto de violencia (física o psicológica), o bien desempeñar roles ambiguos, o tener las oportunidades de promoción limitadas y carecer de apoyos.

8. Actualmente, **no existe una única definición** que sea plenamente aceptada. Es **un proceso paulatino**, por el cual las personas pierden interés en su trabajo y pueden llegar a **profundas depresiones** que llevan a la muerte. El *Síndrome de Burnout* ha sido definido como **«el fracaso o desgaste producido por las demandas excesivas que recibe el profesional, las cuales sobrepasan sus energías o recursos personales»** (cfr. Martínez, Ernesto A.M., El síndrome de burnout, publicado en DT 2009-agosto, 853). En el año 1974, Freudenberger lo definió como **«una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencia de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador»**. De la gran cantidad de conceptos manejados en la literatura sobre este síndrome, se puede decir que *al Síndrome de Burnout o de Quemarse por el Trabajo, se lo reconoce como una «patología moderna» derivada del estrés laboral crónico al que está expuesto un trabajador, de manera continuada, por lo menos 6 meses (límite temporal mínimo que aconsejaría a empleadores y A.R.T. efectuar chequeos psicológicos o controles de salud específicos a ciertos profesionales sometidos a ese rigor funcional). En efecto, según dicen los expertos, el «burnout» es el máximo exponente del estrés laboral y generalmente se produce en aquellas profesiones en las que a los trabajadores que las realizan se les somete a una excesiva presión, más que excesiva en cantidad, en continuidad.* Es decir, todos los días durante un largo periodo se ven **inmersos en exigencias, controles y conflictos** que llevan a **desbordarles** y a condicionar por completo su vida diaria, no sólo laboral, sino también personal. Se calcula que esta enfermedad **afecta al menos al 30% de la población en forma agravada** y los casos van en aumento, por lo que resulta entonces **un mal invisible** que repercute directamente en la calidad de vida de los trabajadores, ya que la sobreexigencia y la tensión en el ámbito laboral **generan importantes riesgos de contraer enfermedades** y afectan negativamente el rendimiento y la calidad del servicio profesional» (cf. Martínez, Ernesto, 2009, ya citado, p. 853).
9. De acuerdo a esta plataforma y adentrando al análisis de este caso concreto, **“tengo por absolutamente cierto y acreditado para mi que la actora ingresó a trabajar para la demandada en perfecto y pleno estado de salud y habiendo superado sin inconveniente alguno el exámen psicofísico que se realiza previo a comenzar con el desempeño de tareas, lo cual excluye toda posibilidad de suponer la existencia de alguna preexistencia y/o de labilidad personal anterior de la actora por cualquier otra causa.- En la tesis predescrita, adelanto desde ya que un estudio acabado de la causa me proporciona convicción sobre la configuración en el sub-lite de un cuadro de burn-out indemnizable, toda vez que resulta claro a mi criterio que la exposición por largo tiempo (más de ocho años) a situaciones de estrés laboral agudo y**

sobreexigencias inusuales de demandas a las que estuviera sometida la actora en su condición de primera -y única durante bastante tiempo- Jueza de Instrucción Penal de esta Cuarta Circunscripción Judicial que comprende desde Fernandez Oro hasta Catriel, aunado ello a los extensos períodos en que debió de estar de turno en forma permanente como así también la acreditada circunstancia de que a partir de la creación de los dos nuevos Juzgados Penales, debió no solo atender el Juzgado bajo su titularidad sino también ejercer durante considerable tiempo la subrogancia de alguno de los otros tribunales y en algún tiempo incluso de los tres Tribunales existentes, tuvieron entidad suficiente para provocar paulatinamente en la misma un cuadro compatible con un desgaste profesional, con graves efectos incapacitantes que terminaron con su destitución del cargo que desempeñaba por incapacidad sobreviviente.”.

10. *En este orden, cabe añadir -tal ya se expusiera al señalar los Hechos relevantes- que durante el curso de la tramitación del referido Expediente por la desaparición de dicha menor, se efectuó a la actora una Auditoría en su Juzgado y un posterior Sumario correspondiente ... el ambiente que se respiraba era malo, se sabía que la auditoría venía con una sola finalidad, encontrar algo en contra de la actora, después de ese caso hubo un antes y un después, a la presión por resolver el caso se sumaron las presiones judiciales y políticas. Paradójicamente en este caso la jueza fue sumariada y perseguida y la persona a cargo de la investigación (Comisario) terminó siendo Jefe de la Policía de Río Negro». Respecto a la existencia de relación de causalidad entre las circunstancias laborales expuestas y la aparición de la patología incapacitante, cabe tener presente que en la propia requisitoria de enjuiciamiento contra la actora, quedó establecido que «la Magistrada Dra. M. del C. G. G. padece Trastorno Mixto de Ansiedad y Depresión (trastorno depresión mayor-síndrome burnout).» y que «la dolencia tiene raíz en el ámbito laboral.»; como así también que -en sentido concordante a ello- la Pericia Psiquiátrica ... aunado ello a lo indicado en la Pericia Psicológica... **que dicha patología no obedece a su personalidad de base.** Al margen de que el S.T.J. de esta Provincia, en la precitada causa «MALDONADO», tiene dicho que a efectos de determinar la existencia de ese **síndrome de desgaste profesional** y su relación de causalidad con el trabajo, **carece de relevancia la existencia o no de una predisposición orgánica del trabajador para contraer enfermedades, incidencia de factores que no revisten la calidad de causa.** Agrega que la relación de causalidad verificada entre el **trabajo judicial** y las secuelas incapacitantes derivadas de dicho ejercicio, **ya ha sido reconocida incluso por el Máximo Tribunal de Justicia de la Provincia** en autos «G.L.R. C/ HORIZONTE COMPAÑÍA ARGENTINA DE SEGUROS GENERALES S.A. S/ RECLAMO» (STJRN, N° 3, Sent. 105 del 17/09/202, Expte. O-2RO-3799-L2012). En los que se resolvió revocar la sentencia de Cámara que había rechazado la demanda deducida **con base en la ley especial, y reconocer como Enfermedad Profesional las secuelas psicológicas y psiquiátras que sufrió un Agente Fiscal a resultas del desempeño del cargo, en el cual debiera cesar por su incapacidad sobreviviente para acogerse al Beneficio del Retiro por Invalidez, partiendo aquí nuestro S.T.J. de la premisa de que si un accidente o enfermedad es laboral, no puede afirmarse luego que el trabajo no lo ha***

causado y siguiendo en esa inteligencia a la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el ya citado precedente «Silva c/ Unilever» (Fallos: 330:543), en cuanto a la confirmación del derecho del trabajador a la debida reparación de todo daño a su integridad psicofísica que guarde un nexo causal adecuado con el trabajo realizado.-

11. En la actualidad, resulta reiterada la jurisprudencia que ha establecido la **responsabilidad civil del Empleador ante las afecciones psicológicas presentadas por el trabajador, ya sea por el riesgo de la actividad y/o por un ámbito laboral estresante y sobrecarga excesiva de tareas** (C.J. c/ Liberty Art S.A. y otro s/ accidenteacción civil», CNTRAB. 16/02/2011; idem «M.M.S. c/ Berkley Internacional A.R.T. S.A. y otro s/ accidente-acción civil», CNTRAB, 09/02/2011; «O.A.V. c/ Coto C.I.C.S.A y otro», CNTRAB, 25/10/2010; «P.L.I.R. c/ Carrefour Argentina S.A. s/ accidente-acción civil», CNTRAB-30/05/2008; «C.,C.D. c/ Best Market S.A. y otros s/ accidente-accion civil», CNTRAB, 09/02/2011;»S.L.M.R. c/ Directv Argentina S.A.», CNTRAB, 30/12/2010; «R.R.G c/ Banco Santander Río S.A. s/ Accidente-Acción Civil», CNTRAB, 10/11/2010; entre muchos otros). **Finalmente y con relación al planteo defensivo de la accionada respecto a su pretendida eximición de responsabilidad por haber contratado con la A.R.T.cobertura por Seguro sistémico obligatorio que impone la ley 24.557, es dable señalar que el planteo carece de andamio toda vez que como ya lo señalara este mismo Tribunal en otros precedentes «por la sola contratación de un seguro tarifado, no surge una indemnidad o impunidad total del dueño o guardián de la misma, por los previsibles perjuicios que puedan causarse, puesto que la ley de riesgos del trabajo debe tender, y así lo indica en sus considerandos, a la seguridad en el trabajo, con planes de mejoramiento y eficiencia en las medidas preventivas del riesgo, pero cuando esto no se cumple y por el contrario quien tiene el deber de brindar seguridad se desentiende de las medidas paliativas del riesgo creado, no puede, ante un reclamo resarcitorio, anteponer la suficiencia indemnizatoria de la tarifa.**

Cámara del Trabajo de la Cuarta Circunscripción Judicial, Cipolletti, Provincia de Río Negro, 20 de Mayo del año 2021, “G. G. M. DEL C. C/ PROVINCIA DE RIO NEGRO S/ ORDINARIO” (Expte. CI-09230-L-0000).

ACV por Trabajo Estresante

La condenada se agravia argumentando que **no se aplicó para la correcta solución** del caso planteado, la *causal de exclusión del art. 6º inc. 3.a* de la Ley 24557.

Del contenido y sentido del recurso promovido se infiere, de modo claro, el propósito de obtener de esta Sala de casación un reexamen de la ponderación y relevancia convictiva otorgada por el Tribunal de grado a las pruebas producidas en autos, en cuanto en base a ellas se determinó que **en el caso el fallecimiento ocurrió en ocasión del trabajo**, al estar cumpliendo sus tareas **de camionero y que el ACV** -que le causó el deceso- fue **consecuencia del trabajo estresante**; que *no se probó el dolo* del trabajador *ni fuerza mayor extraña al trabajo* (art. 6.3.a LRT); y se **pretendió invocar una patología inculpable no constatada ni en el examen preocupacional, ni periódico**

(art. 6.3.b LRT). Va de suyo que tal propósito resulta inatendible en esta instancia casatoria si la quejosa no demuestra el vicio de arbitrariedad.

STJ Entre Ríos, 19/11/2021, "DUARTE, ALICIA NOEMÍ por si y por sus hijos menores c/INSTITUTO AUTÁRQUICO PROVINCIAL DEL SEGURO DE ENTRE RÍOS -Cobro de Pesos -RECURSO DE INAPLICABILIDAD DE LEY", Expte. N° 598.

Despido por VIOLENCIA fuera del ámbito de TRABAJO

24 de junio de 2022

El **Tribunal Supremo de España** anuló la sentencia del TSJ Madrileño, que a su vez había revocado aquella de primera instancia.

Los **hechos** sucedieron **fuera del horario y ámbito de trabajo de ambos trabajadores**, después de *una comida de navidad* en el año 2018 entre los empleados de la empresa reunidos en un bar (**sin participación de la empresa**).

Al término de la celebración, el empleado imputado *comenzó insultar a uno de sus compañeros* sin ninguna razón aparente. *Intentó agredirlo físicamente* con una botella, aunque otro trabajador lo impidió. Esa misma noche, también, *abofeteó a otro compañero con la billetera*, al tiempo que *profería insultos de índole racista*.

En **la empresa**, se **enteraron al día siguiente** porque **el propietario del bar llamó por teléfono al gerente**, y dio cuenta de lo sucedido. A continuación, en la compañía preguntaron al resto de trabajadores por los detalles y si estaban dispuestos a dejarlo señalado por escrito. En razón de lo anterior, en enero de 2019, la empresa entregó al trabajador, que tenía un contrato indefinido, una carta de **despido disciplinario** invocando *faltas muy graves de malos tratos de palabra y obra y falta grave de desconsideración hacia los superiores, compañeros y subordinados*.

El **despedido presentó una demanda laboral** en contra de la empresa, que fue **desestimada** por el Juzgado de lo Social Número 40 de Madrid; decisión **revocada** en alzada por el **Tribunal Superior de Madrid**, debido a que **los hechos tuvieron lugar fuera del centro de trabajo y del horario laboral**. “(...) *constando que lo sucedido se originó por un desencuentro sobre la máquina tragamonedas de dicho establecimiento y no por causa vinculadas a la prestación de servicios*”. En consecuencia, revocó el fallo de primera instancia **y condenó a la empresa a indemnizarle con 21.719 euros o a readmitirle y abonarle los salarios que dejó de percibir**.

La Compañía interpuso recurso ante la Sala de lo Social del **Tribunal Supremo**, que lo aceptó como **unificación de doctrina**.

Al respecto, el Tribunal Supremo **anuló la sentencia del Tribunal Superior**, al concluir que **no es arbitrario despedir a un trabajador que ha intentado agredir a otro compañero fuera del trabajo y del horario laboral cuando la actuación afecte a la empresa**. En este caso, el comportamiento del trabajador derivó en una “(...) *nítida afectación y vinculación de la conducta imputada con la relación laboral, al incidir sobre otros compañeros de la empresa, afectando a la convivencia entre los mismos y a la reputación del propio empleador*”.

El fallo concluye que “(...) *los hechos declarados probados revelan una conducta vinculada o anudada a la relación laboral, que rompe las reglas de la convivencia exigibles, redundando, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, y que deviene sancionable con dicho despido disciplinario. El hecho de que lo sucedido tuviera lugar en el bar después de la comida de Navidad o que su origen fuera un desencuentro sobre la máquina tragamonedas no puede desactivar en este caso la sanción disciplinaria de despido*”.

En mérito de lo expuesto, declaró conforme a derecho el despido del trabajador. Sentencia del Tribunal Supremo Rol N°2.240-2022.

<https://www.diarioconstitucional.cl/2022/06/24/empresa-puede-despedir-a-trabajador-por-maltratar-a-otros-companeros-fuera-del-horario-laboral-y-de-sus-dependencias/>

PDA para restablecer las condiciones laborales.

*“existen situaciones que **no** constituyen **un mero exceso en las facultades de dirección y de organización** de la empleadora sino que importan **un comportamiento deliberado e ilícito como el acoso laboral** que se expresa como **ejercicio deliberado y abusivo del poder... importante sustitución por el art.1º de la Ley 26088 (B.O.24/4/2006, al art. 66 LCT) pues prevé que cuando el empleador disponga medidas vedadas... podrá optar por considerarse despedido sin causa o perseguir el restablecimiento de las condiciones laborales alteradas, sustanciándose la acción por el procedimiento sumarísimo, de tal manera que esta innovación legislativa ofrece una importante herramienta de protección a las personas trabajadoras, particularmente en el tema que nos ocupa.***” (Gloria Marina Pasten, **El Dial Especial VIOLENCIA LABORAL**).

En cuya hipótesis, ceñido al restablecimiento de las condiciones de trabajo alteradas unilateralmente, desde **abril de este año 2022** se puede optar por el **Procedimiento Declarativo Abreviado**, bajo la *causal* del **Art. 83 bis inc. f** (CPT t.o. Ley 10.596 y 10.676).