



NEUQUEN, 7 de Septiembre del año 2022

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**MELZI RAMON ANGEL C/ EXPERTA A.R.T. S.A S/ENFERMEDAD PROFESIONAL CON ART" (JRSCII1 EXP 11479/2017)** venidos en apelación a esta **Sala I** integrada por **Cecilia PAMPHILE** y **Jorge PASCUARELLI**, con la presencia de la Secretaria actuante, **Estefanía MARTIARENA**, y de acuerdo al orden de votación sorteado **Cecilia PAMPHILE** dijo:

1.- En hojas 296/300 apela la parte actora.

En primer lugar, ataca la sentencia en cuanto estimó improbadamente la incapacidad psíquica determinada pericialmente.

Transcribe los términos del dictamen psicológico e insiste en que el mismo resulta ser la prueba por excelencia para acreditar este tipo de afección.

Cuestiona que el juez tache de impreciso su relato, en tanto -a su entender- quedó constatado lo dicho por el profesional de la salud idóneo.

Alega haber intimado a la demandada a que le brinde las prestaciones psicológicas y psiquiátricas correspondientes, cobertura que le fue rechazada.

Critica que las costas fueran impuestas en el orden causado.

Indica que las declaraciones testimoniales refuerzan lo evidenciado por el perito y plantea que, si bien el sentenciante las mencionó, no las ponderó debidamente.

Enfatiza en la inconsistencia del decisorio, máxime considerando que el juzgador explicó los términos en que debe ser entendida la violencia laboral, pero se expidió en favor de su desestimación.

A todo evento, plantea que las costas del proceso deben imponerse en el orden causado, teniendo en cuenta que,



ante el resultado del dictamen pudo considerarse asistido con mejor derecho para litigar.

1.1.- Sustanciados los agravios, son contestados por la parte demandada en hojas 302/306.

Expresa que el juez analizó la pretensión actoral desde el prisma del "mobbing laboral", en tanto el demandante no identificó ninguna contingencia de las previstas en la LRT al individualizar su afección, sino que la asoció al ambiente de trabajo.

Señala que, si bien el actor cuestiona que la sentencia verse sobre este aspecto, tampoco aclara cuál sería la contingencia cuyo reconocimiento pretende en el marco de la LRT.

Aduce que el sistema de riesgos del trabajo sólo ampara incapacidades psiquiátricas y no psicopatologías, y cita los términos del decreto 659/96, cuyo uso resulta obligatorio en la materia.

Agrega que, si bien el dictamen pericial psicológico demostró la existencia de una afección, dicha prueba carece de entidad suficiente para demostrar el "mobbing".

Cita doctrina sobre las características que definen los casos de acoso en el trabajo y aclara que los testimonios no identifican al actor como particular víctima de las presiones ejercidas sobre los operarios.

Refiere que el resarcimiento de secuelas ocasionadas por supuestos de acoso laboral, debe encauzarse por vía del derecho civil de daños.

Finalmente, recuerda que la regla general determina que las costas procesales deben imponérsele a la parte vencida en el pleito.

Sin embargo, en el caso, el juez las impuso en el orden causado, lo cual implica que la parte actora perdidosa, deberá pagar todos los gastos del juicio, pero se ve eximida



de pagar los gastos causados por la contraria y, respecto de las pruebas comunes, responderán en partes iguales.

Por ende, no entiende en qué medida el actor se ve agraviado por esta resolución.

2.- De acuerdo a las cuestiones apeladas, los agravios serán tratados en el orden en que fueron introducidos.

En esta dirección, en punto a la valoración de la alegada persecución laboral, comparto con el sentenciante que las deficiencias probatorias impiden tener por acreditado tal extremo.

En efecto, como sostiene Navas, reiterando la cita traída a colación por el juez en función de un voto de esta sala, *"...El mobbing o acoso laboral implica para el trabajador un sometimiento a diferentes agresiones dentro del ambiente laboral que se extienden desde descalificaciones hasta actos discriminatorios por razones de sexo, religión, raza, etc. que provocan en el mismo un desequilibrio emocional produciendo una merma en su capacidad productiva que concluye o así puede suceder con la pérdida del trabajo e incluso hasta con su propia vida, conforme a la personalidad de cada operario y el grado de resistencia a tales comportamientos nocivos que pueden provenir tanto del empleador en forma directa o por intermedio de sus representantes o empleados jerárquicos o bien, por compañeros de trabajo de la persona víctima del acoso: se trata de una conducta dolosa, ya que existe una intención directa de perjudicar emocionalmente al trabajador con repercusión de naturaleza patrimonial, materializándose en la afección a su integridad psicofísica o espiritual, es decir, afectando a su espíritu, a su estado de ánimo, configurando un daño moral.*

"El "mobbing" se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas



psicológicos duraderos, es decir que se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente (del voto del doctor Lutz)".

*En otras palabras, "(...) configura una injuria laboral que amerita la denuncia del contrato de trabajo y faculta al obrero a ubicarse en situación de despido indirecto pero, a la vez (o dicho de otra manera), de esa situación antijurídica puede producirse un daño a la integridad psicofísica del trabajador que va a representar una consecuencia nociva a su persona... si del acoso laboral el trabajador sufre un daño en su salud, sea temporario o permanente, parcial o total, **la violencia laboral no solamente puede configurar una injuria grave, sino además una enfermedad profesional** y da derecho al obrero a accionar por las reparaciones tarifadas emergentes de la extinción del vínculo laboral (art. 245 ss. y ccss. de la LCT) como a obtener una indemnización adicional por el daño moral que la conducta produjo en el obrero **y si resultara una incapacidad, tendrá derecho a la reparación** que cubra las consecuencias nocivas en la salud del mismo..." (cfr. Navas, Sebastián "La violencia laboral psicológica ¿injuria grave o enfermedad profesional?", publicado en La Ley Online).*

A tenor de las consideraciones precedentes, podemos afirmar que si el acoso laboral le ocasionó al actor una afección en el plano psíquico que le provoque una invalidez medible, le asistiría derecho a reclamar el pago de la indemnización sistémica.

Esto creo que ha sido lo que ha intentado plantear el Sr. Melzi en la causa.

Sin embargo, las características propias del caso determinan que la pretensión no pueda prosperar, siquiera desde este vértice.

2.1.- En efecto: el elemento caracterizante del "mobbing" o acoso laboral es la intencionalidad en la comisión del mismo: "el acoso que el trabajador recibe dentro de su



trabajo, en su escenario y ambiente laboral configura una injuria grave que amerita la denuncia del contrato laboral porque la existencia de estos comportamientos representa un incumplimiento del contrato de parte del empleador, pero no un mero incumplimiento sino, prima facie, un incumplimiento doloso, porque la intencionalidad de dañar es propia de esta figura dado que existe una conducta premeditada y direccionada hacia una persona determinada que puede ser provocada por el propio empleador (ej. Persona física dueña de la empresa que acosa a un empleado) o de parte del personal jerárquico o de los propios compañeros de trabajo en detrimento del obrero, ubicándolo en un escenario laboral hostil que le impide cumplir en forma eficaz su trabajo, corriendo el riesgo de perderlo, pero no por su ineficacia natural, sino porque la incompetencia en la que desemboca es generada por el accionar doloso de los sujetos mencionados" (ibídem).

En igual línea, ha sostenido el TSJ que "...más allá de las distintas aprehensiones del concepto de "acoso laboral", "acoso moral" o "mobbing", en términos generales, esta figura se caracteriza por la repetición o reiteración de conductas hostiles, persistentes, producidas en el ámbito laboral y que tienen como objetivo, provocar un desgaste psicológico con la intención de que se abandone el puesto de trabajo, de disciplinar, de que se acepten determinadas condiciones o, simplemente, como forma de denigración.

Sin embargo, desde un punto de vista jurídico, es importante concebir el acoso del modo más objetivo posible, puesto que no toda percepción subjetiva de acoso lo será también para el Derecho: el comportamiento ha de ser objetivamente humillante o vejatorio.

Y "así definido, el acoso se diferencia claramente del estrés -derivado de las muchas tareas por realizar- o de la falta de amabilidad del empresario, sus representantes o los compañeros de trabajo, y, sobre todo, de la existencia de



condiciones laborales insatisfactorias o de la conflictividad -incluso judicial- entre el trabajador y el empresario. En principio, no supone un acoso el hacer uso de derechos legítimos, reconocidos por el ordenamiento jurídico. No habrá acoso por ejercitar, de forma legítima, el poder directivo o disciplinario. No habrá acoso por adoptar decisiones razonables sobre la organización del trabajo en la empresa que afecten a los trabajadores, por incrementar los sistemas de control sobre la realización de la actividad laboral -lo que facilitan las nuevas tecnologías- o por indagar si el trabajador ha incurrido en un incumplimiento contractual. En definitiva, del hecho de que el trabajador se integre en el ámbito de organización y dirección de la empresa no es posible deducir que el trabajador se halle en permanente peligro de sufrir un acoso. Para hablar de acoso habrá de existir un ejercicio anormal, irregular o irrazonable de las prerrogativas y los poderes empresariales” (cfr. Sagardoy Bengoechea, Juan A. - Gil y Gil, José L., Título: El acoso psicológico en el trabajo Fuente: JA 2007-III-1302 SJA 18/7/2007)...” (cfr. Ac. 06/11 “Romero”, del registro de la S.D.O.).

2.2.- Ahora bien, como podrá advertirse, en este campo es determinante la prueba: constituye carga de la parte actora acreditar los extremos de procedencia de la demanda, los que en el caso no se encuentran reunidos.

Es necesario que, quien afirma el acaecimiento de un determinado hecho o conducta generadora de responsabilidad, acredite su existencia.

“...No se desconoce, sin embargo, que una de las mayores dificultades para la efectividad de la protección contra el acoso psicológico, atañe a la prueba de los comportamientos.

Pero ello no quita que, mínimamente, quien alega su existencia debe presentar los indicios de los que pueda



desprenderse el acoso: es indispensable probar los hechos (aún indiciarios) en los que se fundan las afirmaciones y, en un estadio -si se quiere, anterior- es exigible que se describan concretamente las conductas desplegadas por quien, se dice, ofició de acosador y cómo, en el caso, se configuró tal situación.

Y, como ya se ha indicado, la posición actoral que requería un mínimo esfuerzo argumentativo para demostrar a este Tribunal la dinámica de lo que considera ha sido una situación de mobbing, adolece de imprecisiones y vaguedad que impiden crear la convicción necesaria acerca de su existencia..." (cfr. TSJ Ac. 06/11 "Romero", del registro de la S.D.O.).

2.3.- Conforme se adelantara, no se encuentran acreditados los elementos configurativos de la figura: no surge que haya habido un ensañamiento en particular con el Sr. Melzi, una persecución tendiente a empujarlo a que abandonara su trabajo, un hostigamiento persistente y continuo en el tiempo.

Así, al delinear los hechos, afirmó que, una vez operada la fusión de la empresa BJ Services por parte de Baker Hugues SRL (empleadoras), a partir del año 2014, se produjo *"una transformación en la metodología de trabajo y una muy diversa manera en su forma de encarar el diagrama de trabajo y en el trato irrogado al personal. Es en ese contexto cuando la empleadora la emprende con una serie de medidas que afectan directamente al actor provocando un entorpecimiento y hasta un impedimento para el trabajador en su desempeño laboral; y lo que hubo resultado mucho más gravoso para el actor redundando en una afectación severa en su estado de salud.*

Las nuevas disposiciones de la empresa obligaban a los trabajadores a permanecer en campamentos improvisados en mitad del campo a lo largo de todo el tiempo de diagrama, es decir los diez días de corrido con sus noches, a pesar de la



expresa oposición de la planta de empleados y del sindicato que les agrupa. La empresa con la idea equivocada de que de ese modo se podría mejorar la productividad, logra someter a sus empleados a jornadas de veinticuatro horas durante diez días en las inhóspitas locaciones de extracción, sin instalaciones sanitarias, sin agua potable, teniendo que procurarse su propia alimentación, higiene personal y de vestimenta, pernoctando con hacinamiento en trailers y carpas, completamente aislados de su familia, atento en esas planicies no llega ni la señal de los teléfonos celulares”.

Y, en referencia a las imposiciones y exigencias, agregó que eran “muchas veces impartidas con modos agresivos y prepotentes”, lo cual “redunda en el estado de salud del trabajador quien acude a la empresa con solicitudes de licencia para hacerse tratar y para buscar la manera de reforzar sus energías morales a fin de afrontar tan severo cambio de contexto en que se encontraba de manera intempestiva...”.

Finalmente, refirió que ni bien dio muestras de su “afectado” estado de salud, “(...) la empresa lisa y llanamente (desde la segunda mitad del año 2015) busca deshacerse del trabajador, comienza con una serie de medidas laborales contra su persona con el fin de que se vaya de la empresa, recibe un decidido maltrato de parte de sus superiores y presiones claramente intencionadas...”.

Como podemos visualizar y en línea con el análisis del juez, el demandante no identifica a las personas que le habrían impartido órdenes de modo prepotente u agresivo. Tampoco describe concretamente en qué consistieron dichos modos, ni puntualiza con qué asiduidad sucedieron tales conductas.

Lo mismo ocurre con relación a las -supuestas- medidas laborales adoptadas por la empleadora a fin de lograr su desvinculación, omite individualizarlas.



De modo que, tales expresiones privan de fuerza convictiva sus argumentos.

Con relación al clima laboral, los testigos Barroso y Rivero, ex compañeros de trabajo del actor, reconocieron que, a partir del cambio de conducción empresarial, varió el trato impartido a los operarios.

Sin embargo, el Sr. Rivero, al contestar si el Sr. Melzi manifestó algún problema de salud mientras desempeñaba sus funciones, refirió que *"mientras trabajaba tuvo varios episodios de salud, estrés laboral y episodios de depresión..."* y aclaró que *"estos episodios se dieron en 2012, 2015 y 2017 siendo el último tiempo antes de su desvinculación"*.

Nótese que, según los dichos del testigo, el Sr. Melzi arrastraba un padecimiento psicológico con anterioridad al traspaso de empresas, desde el año 2012.

Este elemento le resta certeza al relato actoral y parece ir en concordancia con lo informado por la perito médica en la causa. Veamos.

La Dra. Toledo, tras evaluar el certificado médico emitido por la Dra. Nidia Marín, jefa de salud mental del Hospital General Alvear, en el que certifica que el actor presentó un cuadro de "depresión mayor" en el año 2015, aclaró que el mismo obedece a una *"entidad multifactorial, donde existen elementos bioquímicos neurológicos, como déficit de neurotransmisores, especialmente dopamina; lo cual está relacionado con predisposición genética, situaciones vivenciales en la familia y el desarrollo..."*.

Finalmente, puntualizó que *"(...) no objetivo una relación directa entre la patología del actor y causas laborales; de hecho no es una "Depresión secundaria" por definición (depresión producida por causas externas), sino que se trata de una "Depresión mayor, primaria o endógena"; como lo demuestra que persiste sintomatología habiéndose finalizado la relación laboral"*.



Como podemos ver, la especialista relaciona la afección del actor con aspectos no vinculados con sus tareas en forma directa, sino con factores previos predisponentes y sus conclusiones no fueron impugnadas por ninguna de las partes.

De modo que, la situación que describe el accionante como causa de su pretensa dolencia, no se encuentra acreditada en autos y, desde allí, tampoco la relación de causalidad que necesariamente debe mediar.

2.4.- Por lo demás, en punto a la pericia psicológica, debo señalar que la apreciación de la perito ha sido desvirtuada por la ART.

Básicamente, le asiste razón a la aseguradora en cuanto a que no surge del dictamen pericial que la patología psicológica del actor guarde relación de causalidad con las situaciones vivenciadas en el ámbito laboral.

Si bien la experta le asigna una incapacidad psíquica de 27% por "Reacción Vivencial Anormal Neurótica Grado II", no especifica qué indicadores corresponden a la personalidad de base del actor y de qué modo los padecimientos que él relata han incidido sobre la misma, determinando la entidad gravosa de su cuadro psicológico.

Véase que, al contestar la impugnación, se limitó a referir que "(...) *el desequilibrio psíquico que generó los síntomas evaluados en el dictamen pericial acontece a partir de los cambios en su condición laboral, en toda la evaluación no surgieron otros elementos que den cuenta de ese cambio...*" y añadió que "(...) *fue una pérdida en la calidad laboral a la cual había accedido luego de un largo transitar por diferentes cambios laborales, teniendo que transitar por situaciones de bastante precariedad*".

En este aspecto, el baremo utilizado (decreto 659/96) establece que "*En las reacciones vivenciales anormales neuróticas, como consecuencia de accidentes de trabajo, hay*



que evaluar cuidadosamente la personalidad previa. Se considerarán rasgos importantes para la evaluación: la personalidad básica del sujeto, la biografía, los episodios de duelo, la respuesta afectiva, las expectativas laborales frustradas y sus relaciones personales con el medio". Como se adelantara, no realiza ninguna mención en detalle sobre las características de la personalidad de base del actor.

Desde otro ángulo, advierto cierta discordancia entre el relato de los hechos vertidos al exponer las consideraciones surgidas de la entrevista clínica y la reseña fáctica expuesta al demandar.

Del dictamen surge que "...Durante la entrevista el Sr. Melzi contó que, los conflictos laborales comenzaron cuando se realizó el cambio de empresa. Debido a que hubo baja de sueldo y reducción de horas de trabajo, provocándole situaciones de mucho estrés por las mermas económicas...".

Ahora bien, el actor, en su escrito de inicio, hizo referencia a jornadas extensas a las que fuera sometido ("jornadas de veinticuatro horas durante diez días en las inhóspitas locaciones de extracción") y no a una reducción de la misma, como motivo desencadenante de sus dolencias.

Lo anterior, deja en evidencia contradicciones en la descripción de los hechos.

En este plano de situación, encuentro que no existen elementos claros en la causa, más que los propios dichos del trabajador, que acrediten que la afección psíquica que presenta posee nexo de causalidad con las tareas prestadas para Baker Hugues SRL. y, por ende, que sea susceptible de reparación por parte de la ART demandada.

Siendo, entonces, la acreditación de la existencia de incapacidad, el presupuesto para la exigibilidad de la reparación prevista en el régimen de Riesgos del Trabajo, es claro que la demanda, desde lo sustancial, no puede prosperar.



3.- El segundo agravio tampoco tendrá favorable acogida, en tanto las costas fueron impuestas en el orden causado, tal como lo pretende el apelante en los términos de su queja.

4.- En definitiva, por lo expuesto, propongo al Acuerdo rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora y confirmar en toda su extensión la sentencia de grado.

Las costas ante la Cámara serán soportadas por el actor en su calidad de vencido (arts. 17 ley 921 y 68 CPCyC).

Tal mi voto.

Jorge PASCUARELLI dijo:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo expidiéndome de igual modo.

Por ello, esta **Sala I**

RESUELVE:

1. Rechazar el recurso de apelación interpuesto por el actor, y en consecuencia, confirmar en toda su extensión la sentencia de grado.

2. Imponer las costas de Alzada a la parte actora de conformidad con lo resuelto (arts. 17 ley 921 y 68 CPCyC).

3. Regular los honorarios por la actuación en la Alzada en el 30% de lo que corresponde por la labor en la instancia de grado (art. 15, LA).

4. Regístrese, notifíquese electrónicamente, y, oportunamente, vuelvan los autos a origen.

Dra. Cecilia PAMPHILE - Dr. Jorge D. PASCUARELLI
Dra. Estefanía MARTIARENA - SECRETARIA