



NEUQUEN, 16 de Marzo del año 2022

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**C. R. E. C/ S. M. S/ DESPIDO POR CAUSALES GENERICAS**" (JNQLA1 EXP 500787/2013) venidos en apelación a esta **Sala I** integrada por **Jorge PASCUARELLI** y **José I. NOACCO**, con la presencia de la Secretaria actuante, **Estefanía MARTIARENA**, y de acuerdo al orden de votación sorteado **Jorge PASCUARELLI** dijo:

I. A fs. 377/387 se dictó sentencia por la cual se hizo lugar a la demanda por la suma de \$16.810,21 más intereses.

A fs. 392/396vta. apeló la parte actora. En primer lugar, se agravia porque considera que no se analizan los correos electrónicos, no desconocidos por la parte demandada, en los que el reclamante denuncia la persecución laboral sistemática y afectación de su salud psicofísica como, asimismo, queda corroborado el cumplimiento por más del 100% de los objetivos que se le encomendaban.

En segundo término, le causa gravamen que se considere ajustado a derecho el despido indirecto en el que se colocó la parte actora y al mismo tiempo se rechaza el mobbing siendo que aquél se justificó en el destrato permanente al desconocerle los certificados médicos, o impedirle realizar su tarea habitual ya que no se le habilitaban las casillas de correo electrónico.

Además, critica que se haya considerado a la recurrencia como un requisito para la configuración de mobbing. Sostiene que la frecuencia de los tratos persecutorios y maliciosos no está establecido como requisito pero sí lo es el resultado dañoso de esos comportamientos, por ende considera erróneo que se haya rechazado la existencia de mobbing por la falta de frecuencia y no se haya valorado la prueba que da cuenta del daño psicofísico provocado.



Sostiene que el fallo valora incorrectamente el testimonio de M., ya que éste corrobora que la Sra. C. persiguió al actor varios meses, por lo que se demuestra la frecuencia de los tratos persecutorios. Agrega que su análisis en conjunto con los correos electrónicos no desconocidos y los certificados psicológicos y psiquiátricos generan convicción sobre el mobbing.

Por otro lado, se queja de que no se tenga por acreditado el mobbing con el contenido de los correos electrónicos. Refiere a uno en el que consta una reunión con la Sra. C. en la que le manifiesta al actor que no era una persona de su confianza. Alude a otro en el que se asientan las denuncias realizadas respecto a la solicitud efectuada por la Sra. C. para que no continúe con las negociaciones con la empresa "Ciar" y la exclusión de la atención de ese cliente sin mediar explicación o motivo que lo justifique. Cita otro correo en el que se alude a una reunión con todos los asesores de ventas en la cual la Sra. C. le dijo, en forma hostil y levantando el tono de voz, que era muy negativo y estaba equivocado en su planteo. Reseña otro correo en el que se relata una reunión de todo el personal en la que la Sra. C. le dijo al actor que no cumplieron con los objetivos a pesar de que los había superado.

Afirma que todos esos hechos constituyen un modo de persecución y mal trato laboral que deben considerarse como prueba del mobbing.

Sostiene que se descarta livianamente el valor probatorio del informe de la Dra. Morillas, que certifica que la parte actora se encontraba en tratamiento por un cuadro de trastorno de adaptación originado en una situación de acoso laboral de una superior jerárquica; y de la Lic. L. donde consta haber detectado durante el tratamiento que el actor presentaba alto grado de estrés, angustia, depresión, trastornos del sueño, inestabilidad emocional por temor a



perder el trabajo, producto de ser víctima de malos tratos de la Sra. C.

En similar sentido, denuncia que no se valora profundamente la pericia psicológica que demuestra las distintas fases del hostigamiento laboral.

Por último, se agravia por la imposición de las costas en un 60% a su cargo sin contemplar que la demanda se interpone porque la parte demandada no cumple ni siquiera con lo adeudado por el despido.

A fs. 399/402 la parte demandada contesta el traslado de los agravios. Peticiona se desestime el recurso con costas.

II. Ingresando al estudio de las cuestiones planteadas, cabe adelantar que la competencia de esta Alzada se encuentra limitada a las cuestiones sometidas a su decisión mediante la apelación (arts. 265 y 271 del C.P.C. y C.), que hayan sido oportunamente propuestos a la decisión del inferior (art. 277), limitación que tiene jerarquía constitucional (FALLOS: 313:983; 319:2933; 339:1308).

Asimismo, corresponde señalar que los jueces no se encuentran obligados a seguir a las partes en todos sus agravios sino sólo en aquellos que son conducentes y decisivos para la resolución de la cuestión de fondo (FALLOS: 305:1886; 303:1700; entre otros).

1. Todas las cuestiones traídas a revisión, con excepción de las costas, giran en torno al reclamo por mobbing y en relación con ello sostuvo el TSJ, en el precedente "Romero" (Ac. 06/11 de la Secretaría de Demandas Originarias) que: *"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)..."

También se aludió a la prueba, y se sostuvo que: "...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 deba presentar los indicios de los que pueda surgir 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..." .

De la cita surge que los elementos configurativos de mobbing son el ensañamiento con la persona que trabaja, una persecución tendiente a empujarla a que abandone su trabajo, y un hostigamiento persistente y continuo en el tiempo (cfr. "FERRARI SONIA C/ WAL MART ARGENTINA S.R.L. S/ENFERMEDAD PROFESIONAL SIN ART", JNQLA4 EXP 473840/2013 y "BALEN EDGARDO JESUS C/ PRIDE INTERNACIONAL SRL S/ DESPIDO POR OTRAS CAUSALES", EXP N° 404987/2009) .

Otro 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 (cfr. Navas, Sebastián "La violencia Laboral Psicológica ¿injuria grave o enfermedad profesional?", publicado en La Ley Online)", (cfr. "FERRARI SONIA C/ WAL MART ARGENTINA S.R.L. S/ENFERMEDAD PROFESIONAL SIN ART", JNQLA4 EXP 473840/2013). En ese marco conceptual corresponde tratar el recurso.

2. Un agravio reprocha la frecuencia o recurrencia como requisito de la configuración del maltrato laboral. El planteo no puede tener favorable admisión en vista a la conceptualización hecha por el TSJ y que se transcribe en el punto anterior. De ella surge que la reiteración o repetición de las conductas hostiles es un recaudo constitutivo de la figura de mobbing.

3. Otros motivos de gravamen se centran en la valoración de los correos electrónicos agregados con la demanda y que no fueron desconocidos por la parte demandada. Se critica el pronunciamiento porque no se los valora, siendo que probarían la denuncia de maltrato laboral.

Al contrario de lo afirmado por la parte apelante, en la sentencia se realiza un análisis y valoración individual y pormenorizado de dichos correos (cfr. fs. 382, punto 2.- hasta 383vta., tercer párrafo), lo cual da por tierra el cuestionamiento. Cabe agregar que en la apelación no se critica la justificación de aquel examen y ponderación.

Así, en cuanto al correo que denuncia que la Sra. C le dijo a la parte actora que no era una persona de su



confianza, el fallo considera que *"este hecho por sí solo no reviste trascendencia si no se lo concatena con otros hechos que den cuenta de un maltrato, exclusión u hostigamiento derivado de esa falta de confianza"* (cfr. fs. 382, punto 2. a).

El resolutorio sigue con el tratamiento de los correos relacionados con las amenazas de la Sra. C de desvinculación de la empresa (cfr. fs. 382, punto 2. b). El hecho es calificado como grave para justificar un despido indirecto por dicha causal pero no para acreditar el mobbing, ya que, si bien pudieron generar malestar e incertidumbre (cfr. fs. 382vta., al final), tal estado se disipa con la comunicación que tuvo el reclamante con el Director de Recursos Humanos y con la Gerente de Ventas ya que no se denuncian otros hechos posteriores que pongan en evidencia que la amenaza de la pérdida de empleo persistió y fue sistémica y sostenida en el tiempo (cfr. fs. 383, primer párrafo).

A su vez, se examina el correo que denuncia las tratativas con la empresa Ciar y se descarta el hecho, en tanto la parte actora no dice que la empresa hubiera continuado con esas negociaciones como forma de excluirlo de las mismas (cfr. fs. 383, segundo párrafo).

También se juzga el contenido del correo que da cuenta de una reunión con todos los asesores de ventas en la que la Sra. C. le dijo que era muy negativo y que estaba equivocado con el planteo. La sentencia concluye que *"esta divergencia de opiniones en modo alguno constituye maltrato"* (cfr. fs. 383vta., primer párrafo).

Después le siguen los correos relacionados con el cumplimiento de los objetivos, respecto de los cuales el fallo estima que: *"Las órdenes dadas fueron efectuadas en el marco de las facultades de dirección y organización de la empresa, sin que se advierta un trato hostil o persecutorio al requerir*



la confección de una planilla de seguimiento" (cfr. fs. 383vta., segundo y tercer párrafos).

Resulta evidente que el pronunciamiento ha revisado y valorado cada uno de los correos electrónicos para concluir que de ellos no se desprenden hechos configurativos de malos tratos laborales. Por tanto, en este aspecto el recurso resulta improcedente.

4. En punto al reproche fundado en que la sentencia considera ajustado a derecho el despido indirecto y al mismo tiempo rechaza la existencia de mobbing, esta Cámara ha señalado que: *"...Cuando son varias las causales invocadas en la notificación del auto de despido, la acreditación de alguna de ellas, que tenga bastante entidad como injuria, es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente."* (C.N.A.T., Sala VII, 1998/08/06- Galeano Zamudio L c/Treutel, Jorge N y otro -DT 1998-B, 2442. (Sala II, "Zannini", Expte.355796/7, "Volante", Expte. N° 447481/2011).

En el caso, el pronunciamiento establece que: *"...mediante TCL de fecha 22/06/12 (fs. 38 y 119) el actor se considera despedido, ante la mala fe evidenciada al negarle ilegítimamente y sin expresión de causa el acceso a su lugar de trabajo, como así también al rechazar el pago de haberes adeudados, desconociendo los días de enfermedad debidamente justificados".* Y concluye: *"En estas condiciones, el despido indirecto en que se colocó el trabajador es ajustado a derecho, configurándose el despido sin causa..."* (cfr. fs. 380, tercer párrafo y 380vta., segundo párrafo -respectivamente-).

Queda determinado que los hechos que dieron sustento al despido indirecto son la negativa de ingresar al lugar de trabajo y el rechazo del pago de salarios adeudados con desconocimiento de los días de enfermedad que estaban justificados. Es decir, que la causa que se considera justificada del despido indirecto no giró en torno del mobbing sino de otros hechos. Y esto no implica que se incurra en



contradicción reprochable. En consecuencia, debe desestimarse el cuestionamiento.

5. En relación al testimonio de Martín que, según la parte apelante, corroboraría la frecuencia de los malos tratos persecutorios contra la parte actora, es cierto que podría demostrar la persistencia en el tiempo del trato dispensado por Canciano.

No obstante, y tal como lo sostiene el fallo (cfr. fs. 381vta., al final), la declaración del testigo se centraliza en calificar cómo era la relación entre el reclamante y C. pero no precisa en concreto cuáles son los hechos (conductas o comportamientos de la empleadora) en los que se basan las apreciaciones del testigo, de modo que en la instancia judicial pueda juzgarse si tales hechos pueden encuadrar en la figura de mobbing. De esta forma, no constituye un medio probatorio apto para confirmar los malos tratos y, por consiguiente, que resulte útil su valoración conjunta con las demás pruebas, tal como lo postula la parte actora.

6. Por otro lado, se controvierte la sentencia porque livianamente se descartaría el valor probatorio de los informes médico (adjuntado con la demanda) y psicológico (informativa) a pesar que corroborarían la situación de acoso laboral, maltrato, humillaciones y amenazas de pérdida de trabajo provocadas por C.

Tales pruebas darían cuenta que la parte actora estaba afectada por cuadros de trastorno por adaptación y de sueño, alto grado de stress, angustia y depresión. El problema de ellas radica en que su grado de convicción es insuficiente para confirmar hechos que den cuenta de mobbing dado que, al igual que se afirma en la resolución, ambos informes relacionan tales síntomas al maltrato manifestado por el propio actor. O sea que esos informes no resultan aptos para demostrar por sí solos (sino por las declaraciones del



reclamante) que los síntomas hallados eran causados o provocados por los malos tratos laborales.

Al mismo tiempo, su valor de convicción (respecto a que esos síntomas se vinculan con el mobbing) es escaso ya que tampoco se los puede correlacionar (valoración conjunta) con las restantes pruebas producidas, en tanto ninguna de ellas confirma acabadamente hechos que configuren maltrato laboral.

Similares consideraciones e idéntica conclusión corresponde brindar al agravio vinculado a la pericia psicológica. Solo cabría agregar que, a diferencia de los otros informes, las conclusiones a las que llega la pericia se sustentan en el relato de la parte actora y también en los resultados de los test psicológicos empleados, que son descriptos a fs. 315. No obstante, se reitera, la inexistencia de otros medios probatorios que den cuenta de hechos que puedan calificarse como mobbing, trae consigo el escaso valor de convicción.

7. Finalmente, la parte actora se queja por la forma en que se imponen las costas.

Al respecto, esta Sala ha sostenido que: "[...] en esta materia no cabe atenerse forzosamente a un criterio exclusivamente aritmético, sino apreciar las posturas asumidas por las partes en sus respectivos escritos de constitución del proceso".

"Así: para evaluar el carácter de vencida de la parte ha de estarse a las pretensiones que progresan y a las que son rechazadas, y no al valor económico de cada una de ellas. Asimismo, en materia laboral debe tenerse presente que los créditos del trabajador tienen naturaleza alimentaria, por lo que corresponde ser más cuidadosos al momento de apreciar el vencimiento parcial y su incidencia en la imposición de las costas procesales" (cfr. "BASIGALUPE" Exp. N° 414642/10, con cita de Sala II, "MORAND", Exp. N° 378320/8)", (BARROS MIREYA DEL CARMEN CONTRA MAPFRE ARGENTINA SEG. S.A. S/DESPIDO POR



FALTA PAGO HABERES", EXP N° 383357/8 y "TORRES MIGUEL ALFREDO C/KEY ENERGY SERVICES S.A. S/ DESPIDO POR OTRAS CAUSALES", EXP N° 398239/2009).

Toda vez que no cabe atenerse forzosamente a un criterio exclusivamente aritmético, sino evaluar las posturas asumidas por las partes en sus respectivos escritos de constitución del proceso; se advierte que la pretensión prospera por el despido indirecto y la parte demandada debió ser demandada para el cobro de las indemnizaciones correspondientes; mientras que se rechaza la demanda por la reparación de los daños derivada del mobbing. Ello así, la imposición de las costas efectuada en la instancia de origen debe ser corregida y disponerse que ambas partes las soportarán en el 50%.

III. Por todo lo expuesto, propongo al acuerdo rechazar -en su mayor extensión- el recurso de apelación deducido por la parte actora a fs. 392/396vta.; y, en su consecuencia modificar -parcialmente- la sentencia de fs. 377/387 y disponer que las costas de la primera instancia serán soportadas en un 50% por cada una de las partes (arts. 17, ley 921 y 68, 2do. párrafo CPCyC). Las costas ante la Cámara serán soportadas por la parte actora atento a la forma en que se resuelven los agravios, en que la recurrente resulta vencida en su mayor extensión (arts. 17, ley 921 y 68, CPCyC).

Tal mi voto.

José I. NOACCO dijo:

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

Por lo expuesto, esta Sala I

RESUELVE:

1. Rechazar -en su mayor extensión- el recurso de apelación deducido por la parte actora a fs. 392/396vta. y, en su consecuencia, modificar -parcialmente- la sentencia de fs. 377/387 y disponer que las costas de la primera instancia



serán soportadas en un 50% por cada una de las partes (arts. 17 ley 921 y 68, 2do. párrafo CPCyC)

2. Imponer las costas de esta instancia a la parte actora, atento lo considerado (arts. 17, ley 921 y 68, CPCyC) y regular los honorarios profesionales de los letrados intervinientes en el 30% de lo que corresponde por su actuación en la primera instancia (art. 15, ley 1.594).

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

Jorge D. PASCUARELLI José Ignacio NOACCO
Estefanía MARTIARENA - SECRETARIA