

SENTENCIA DEFINITIVA N° /2023.

AUTOS: “ M, Y. B.c/ N., C. V.

Y OTRAS S/ Cobro de pesos e indem. de ley”

Expte. 131 - Año: 2020

Puerto Madryn, de octubre de 2023.

VISTOS:

Estas actuaciones en estado de dictar sentencia, de las que resulta que a fs. 24 se presentan Y. B. M. D.N.I.: XXXXXXXXXXXXXXXX., mediante poder otorgado a la Dra. B. N. A., promoviendo demanda laboral contra C. O. N., la A. V. P. y contra el XXXXXXXX.

Relata la actora que comenzó a laborar para la A. V. P. en el 2013, en carácter de adscripta del Sindicato XXXXXXXX, como administrativa en el depósito de A. V. P., que allí conoció al Sr. C. V. N., y que al principio, las relaciones laborales transcurrieron con normalidad, hasta que, en el año 2015 consiguió el Sr. N. el teléfono personal de la actora, y desde allí comenzó a enviarle mensajes de hostigamiento tales como: "hola pequeña mariposa como estás"; "hola hermosa como te quiero, el 9 venís a trabajar", y otros del mismo tenor, a lo que la Sra. M. le respondía diciéndole que no le mandara más ni le dijera esas cosas porque la hacía sentir incómoda.

Describe que el Sr. N. le decía que ella "no pertenecía" a ese lugar, siempre que ella opinaba acerca del trabajo, como si la Sra. M. no tuviera derecho a opinar, y lo hacía de forma descalificante y amedrentándola, siendo el último contacto entre la actora y el Sr. N. en 2017, cuando el mismo le dijo "un año pasa volando", "vos no pertenecés acá", haciéndole saber que la iba a sacar de su puesto laboral.

Aclara que desde ese entonces la actora no le hablaba, ni se saludaban, sin embargo, el Sr. N. realizaba comentarios delante de ella como: "muerto me van a sacar de acá, minga me van a sacar de acá", "estos adscriptos hay que sacarlos cagando".

Refiere que el Sr. N., como Dirigente Sindical, se dirigía hacia ella de una manera desagradable y despectiva, llegándole a decir, en muchas oportunidades, "no servís para nada".

Especifica que el hostigamiento se manifestaba de distintas maneras: Bloqueaba la interacción con la actora, generando aislamiento; impedía que la actora resolviera de manera presta los informes administrativos; prohibía al resto de los empleados que hablaran con ella, diciéndoles que no era conveniente para ellos y para la Administración que se relacionaran con la Sra. M., pues los pondría en posición desventajosa para progresar; juzgaba de manera ofensiva el desempeño de la actora; realizaba comentarios, frente a la actora y otros compañeros, con intención de humillarla; le preguntaba por mensajes de texto qué se encontraba haciendo, invitándola a cenar generándole incomodidad, al saludarla le refería que estaba enamorado de ella, cuando la Sra. M. estaba sola, le daba abrazos exagerados y la apretaba fuerte, rozando en una ocasión un pecho con su brazo, lo que la hizo sentir mal, provocándole malestar y llanto.

Puntualiza que, ante tal hostigamiento psicológico, la actora denunció a N. por violencia de género ante la Comisaría de La Mujer, en fecha 25/02/2019 dando lugar al expediente " M, Y. B.S/Violencia de Género" (Expte. 308/2019), de trámite ante el Juzgado de Familia N° 2, de esta ciudad, en cuyo marco la jueza ordenó que el demandado se abstuviera de realizar actos de hostigamiento, comentarios acerca de las adscripciones, y todo contacto en el ámbito laboral y fuera del mismo. Manifiesta que se inició también un Sumario Administrativo, N° 477-AVP 2019, ante la A. V. P., contra el Sr. N.

Relata que fueron incontables las oportunidades en las que la actora llegaba llorando a su domicilio, y debía disimular su impotencia y la humillación constante hacia su persona, ya que tiene una familia, se encuentra casada, por lo que debía sobreponerse. ya que el trabajo lo necesitaba y aún lo necesita, y temió caer en un estado depresivo.

Afirma que todas esas actitudes y amenazas constituyeron lo que nuestra jurisprudencia entiende como ACOSO LABORAL, calificándose

también como injuria, ambas causales de despido sin justa causa, definiendo el concepto de acoso laboral.

Describe al acoso laboral, 'mobbing' o "bullying", aclarando que es más sutil, que no se trata sólo de insultos, comentarios negativos, difusión de rumores falsos o respuestas despectivas, que utiliza la ausencia de respuesta, el silencio, mientras la víctima sufre un desconcierto y deterioro.

Argumenta que la parte empresarial o patronal suele hablar de "personas difíciles, y que es culpa de ellas", produciendo una inversión de roles donde la víctima pasa a ser victimaria, y que los puestos de mando, cuando no son cualificados, crean un ambiente inapropiado de "terror psicológico en el trabajo", que implica la presión que sufre un trabajador en una empresa, definido como un conjunto de acciones de comunicación negativa dirigido por una o más personas hacia otra.

Expresa que la actora entró en la terrible angustia del "miedo a perder el empleo", prefiriendo soportar los malos tratos que le propinaban, aun cuando no le satisface su trabajo, habiendo trabajadores que sólo se adaptan por miedo, dificultando la obtención de resultados óptimos, toda vez que los procesos productivos exigen el trabajo en equipo, lo que es difícil ya que los empleados pugnan por sobrevivir antes que compartir su información y experiencias.

Señala que el trabajador que se queda sin empleo, se siente en decadencia, y no sólo dispone de menos dinero, sino que pierde el vínculo personal con su entorno, y que el desempleo significa un desprestigio social progresivo, con riesgos de depresión.

Define a la violencia laboral como una variedad de actos que atentan contra la dignidad del trabajador, comprendiendo no sólo la agresión física, sino también las conductas verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes, y cita a la Organización Internacional del Trabajo, para la cual los actos constitutivos de violencia laboral provocan una alteración inmediata y duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo, y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad.

Sostiene que la responsabilidad primaria de prevenir los actos de acoso laboral recae sobre los empleadores quienes, a través de un procedimiento interno y confidencial deben lograr la reparación del daño moral, laboral y material causado al trabajador, agregando que el acoso laboral es una situación posible de ser detectada por los delegados sindicales, dado que la persona afectada en su faz anímica, es difícil que pueda defenderse,

Resalta que existen internas dentro del sindicato que los nuclea, y hace bastante tiempo que carecen de delegados, por lo que se les facilita la labor de ejercitar estas prácticas a los empleadores, máxime en el caso de marras, en que el denunciado posee un cargo de jerarquía, como delegado sindical, cuyo cargo utilizaba para amenazar y hostigar a la actora.

Remarca que el acoso laboral es otra forma de violencia discriminatoria, que produce el hundimiento psicológico por sufrimiento y estrés, mientras el acosador busca que su víctima abandone el trabajo y, en muchos casos, es la estrategia usada por alguna empresa para que el empleado renuncie y no haya que abonarle indemnización, persiguiéndolo para que se vaya solo, ello mediante maquinaciones para que la persona deje su puesto, estrategias para que el acosado explote y lo despidan con causa, amenazas, gritos, insultos para deteriorar su rendimiento laboral.

Alega que el Sr. N., en carácter de Delegado Sindical, de manera continua degradaba a la actora, la cual, siendo la parte débil de la relación laboral, debía continuar soportando los maltratos psicológicos y el insostenible clima laboral.

Expresa que la OIT ha identificado al MOBBING como "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo".

Cita el fallo "Dufey c/ Entretenimiento Patagonia SA", del Superior Tribunal de la Provincia de Río Negro donde, debido a que no existe legislación específica sobre el tema, la figura se subsumió en la de

"injurias graves" por mobbing, basado en el maltrato u hostigamiento ejercido por sus superiores o por sus compañeros de trabajo, explicando los fundamentos del mismo.

Señala que, actualmente, la Ley XV 26 de protección integral e igualdad de oportunidades y equidad de género define en su artículo 2° la violencia de género y contra la mujer como cualquier acción, conducta u omisión, inclusive las amenazas que, basadas en su género, identidad de género o su orientación sexual, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, en el ámbito público como en el privado.

Indica que el acoso sexual es una injuria de difícil prueba, que se decide en base a indicios, debido a que revelan un trato indebido entre el superior y el o la empleada, siendo usual que los hechos ocurran en general en ausencia de terceros.

En relación al daño material, argumenta que para indemnizar el mismo, se debe tener en cuenta el salario que percibía, demás datos personales y profesionales e informe pericial psicológico, a la luz de los arts. 772, 768, 1.740 Y 1.738 del CCivCom, y conforme la fórmula 'Vuoto', y los posteriores 'Arostegui' y 'Méndez'.

Relata que, en el presente caso, la actora comenzó a sufrir el hostigamiento y amenazas hacia su persona desde el año 2015, con 44 años de edad, con ingresos mensuales de \$34.201, y que debe repararse en la edad de quien acciona (47 años), su perspectiva de vida laboral útil (65 años), el porcentaje de incapacidad acreditado (15%), el modo en que éste repercute en la persona, según pericia médica, la edad en que lo fue, y el salario percibido por la misma de \$ 34.201, para así contar al menos con una pauta de orientación, por lo que la actora reclama como daño laboral ocasionado por el demandado la SUMA DE PESOS CUATROCIENTOS OCHENTA y UN MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 82/100 (\$481.986.82). Además de lo cual cabe ponderar la proyección que refleja la incapacidad, más allá de lo laboral, como consecuencia de la minusvalía adquirida en dicho contexto (Art.386 CPCCN)

En relación al daño moral, resalta que la existencia del mismo se presume cuando existe daño físico, psíquico o psicológico y su reconocimiento y resarcimiento depende del buen criterio judicial, para

lo cual, basta la certeza de que haya existido, sin que sea necesaria otra precisión, y no requiere prueba específica cuando ha de tenérselo demostrado por el hecho de la acción antijurídica, afirmando asimismo que en el caso de marras, el daño moral no debe ser probado, ya que se presume por la propia afectación laborativa de la señora M. Alega antecedentes jurisprudenciales que distinguen entre daño psicológico y moral, éste último referido a las "afecciones legítimas", que afecta el sentir, querer y entender de la víctima o sus derecho habientes y lo que se resarce no es sólo su situación ante el mundo sino también su actuación en él, debiendo portar injustamente una carga de angustia y la pérdida de energías a la que da lugar la pérdida de una paz interior, proyecciones que son de naturaleza extrapatrimonial, agregando que los padecimientos espirituales sufridos por la actora, derivados de la persecución laboral provocan por sí afectaciones espirituales y psicológicas indemnizables que serán objeto de determinación judicial, a cuyos efectos, se reclama la suma de PESOS TRESCIENTOS CINCUENTA MIL (\$ 350.000) en concepto de indemnización por daño moral.

En cuanto al daño psicológico, refiere que su elemento tipificador es la patología, siendo ese el límite que lo distingue del agravio moral, alegando que la actora posee estrés psicosocial, por lo que la Dra. M. E. M. sugirió la continuidad en el trabajo terapéutico y en las distintas licencias laborales que la actora debió tomarse debido al estrés que padecía, de lo que acompaña historia clínica y fotocopia de certificados médicos de la Dra. M., remarcando que también se otorgó, por parte del empleador (A. V. P.) una licencia de 90 días, desde el 11/03/2019 al 08/06/2019 inclusive por Diagnostico F43.22 CIE 10 OMS.

Reclama, asimismo, las sumas correspondientes a gastos terapéuticos, que debió desembolsar la actora para su correspondiente rehabilitación psicoterapéutica, en relación a lo cual hace saber que la Sra. M. debió realizar sesiones privadas brindadas por la Psiquiatra Dra. M. E. M. y por el Dr. J. S., Especialista en Cardiología, no especificando el monto, por no poseer los comprobantes de gastos.

Funda en derecho, ofrece prueba y peticiona se haga lugar a la demanda, con costas.

A fs.46 se presenta el demandado N., C. V., con patrocinio letrado y contesta demanda. Luego de una negativa pormenorizada de los principales hechos expuestos en el libelo de inicio, manifiesta su realidad de los hechos.

Destaca el demandado que fue expuesto a un sumario administrativo, a un proceso por supuesta violencia de género ante el juzgado de familia donde la jueza rechazó la pretensión de la actora, luego por un proceso de exclusión de tutela gremial por los mismos hechos, y el presente proceso, donde se expresan un sinnúmero de falsedades con el fin de perjudicarlo.

Manifiesta que, conforme lo expresó en el proceso de exclusión de tutela incorporado como prueba por la actora, la presente pretensión se funda en los hechos inexistentes alegados en el sumario administrativo (Expediente 477 - AVP - 2019), originado en una cuestión de violencia u hostigamiento laboral de su parte, que nunca existió, sino que fue un asunto estrictamente sindical, pergeñado por quienes conducían y conducen la A. V. P., pretendiendo castigar a dirigentes y trabajadores cercanos al XXXXXXX, que fueron quienes denunciaron ante la justicia un sinnúmero de ilicitudes cometidas por quienes dirigen actualmente la AVP.

Resalta que debe prestarse especial atención al sumario administrativo N°19-DGS-2019, Expte 477, ofrecido por la actora, en particular, en relación a las alegaciones efectuadas por el demandado respecto de las testimoniales y los hechos, siendo estos idénticos a los que motivan la presente acción.

Refiere que la actora denuncia que desde el año 2015 hasta finales del 2018, el Sr. N. la habría acosado laboralmente, que dichos acosos se habrían basado en amenazar constantemente a la agente de no renovarle la adscripción vociferando textualmente; "ya vamos a sacar a estos adscriptos, no los necesitamos, ocupan lugar y ya tienen otro trabajo", "en mandarle mensajes de texto fuera de lugar y a cualquier hora, en tratarla de "mi M."; abrazarla fuerte;

acariciarla; amenazarla con dejarla sin trabajo o tocarle el pelo, hasta una ocasión se lo habría visto cómo su mano le rozaba el pecho, que su accionar era cargoso, desubicado y guarango diciendo cosas tales como "pelotudas y forras" entre otras; asimismo los testigos también pueden afirmar que este accionar era recurrente", respecto de lo cual el demandado afirma que esa es la acusación, no existiendo un hecho concreto, con detalle circunstanciado de tiempo y modo que le permita defenderse, constituyendo una imputación vaga, sin precisión alguna que permita defenderse adecuadamente.

Alega que la imputación cae por la propia documentación aportada por la actora, en la cual afirma que el último contacto que tuvieron fue en el año 2,017, siendo imposible haberla acosado hasta fines del año 2.018 como dice la imputación, llegando incluso a afirmar que en enero de 2017 fue el último mensaje que el Sr. N. le envió, y desde entonces no volvió a recibir mensajes ni llamadas, lo que ratifica ante la Agente de la Policía del Chubut a quien refiere que desde el año 2017 no hablaron más.

Señala que la testigo G. E. U., a fs. 169 del Sumario Administrativo citado, al ser preguntada por las fechas de los acosos, y sobre hechos que haya presenciado, responde con un no, describiendo la testigo que el trato de la actora con N. era bueno, y hasta lo nombraba como P., como lo hacían todos, demostrando confianza.

Señala que la prueba permite afirmar que el Sr. N. tenía muy buen trato con todos los trabajadores viales, incluso con la actora, quedando demostrado por la prueba aportada por ésta parte y reconocida por los testigos que la actora firmaba notas de salutación firmando como M., es decir ella misma se hacía llamar M., llamaba al demandado como P., y luego hace una denuncia por llamarla " M."

Sostiene que los testigos aportados por él dieron cuenta del trato cordial y ameno del Sr. N. para con sus compañeros de trabajo, que era habitual que compre alimentos o golosinas, que la actora le pidiera chocolates con almendras, lo que surge de mensajes impresos.

Recuerda el demandado que se le endilga enviar mensajes a la actora fuera de lugar y horario, y llamarla “ M.”, cuando ella misma se hacía llamar y firmaba así, por lo que no resulta lesivo ni desacertado llamarla de ese modo, así como al demandado todos lo conocen como P., remarcando que la actora firma como “ M.” y dibuja de puño y letra una "carita feliz" en una nota que los compañeros le cursaron por su cumpleaños, y acompaña al sumario, agregando que el tono de la misma, sumado al dibujo y el apodo, dan por tierra la manifestación de que la actora se haya sentido acosada por dicho apelativo.

Especifica que con la actora existió un trato cordial y afectuoso que se truncó cuando la misma decidió apoyar una lista contraria a mi gestión del demandado, lo cual para él no implicó ningún reproche, ya que él siempre propició la participación en el Sindicato, señalando que los adversarios decidieron basar su campaña en difamaciones como el mencionado sumario, con el único objeto de desprestigiarlo, a pesar de lo cual el demandado fue nuevamente elegido.

Indica que la propia actora se dirige hacia él como “P.” (fojas 21, 29, 32, 49, 51, 53; 56, 57) me pide a fojas 30 almendras con chocolate, a lo que plantea si puede hacer tal pedido una persona que se siente amenazada u hostigada, y le manifiesta, al haber desaprobado un concurso, que no sabía si quería quedarse, dando cuenta de que estaba cómoda con el mismo.

Manifiesta asimismo que en los mensajes acompañados, no obstante fueron negados, se incluyen términos que hablan de un grado de confianza que no se condice con lo denunciado, como “Gracias P. .. nada grave ando con los dolores de ovario y es incómodo”; "la ja ja ja ja te lleve el pan con semillas el miércoles y tú no fuiste ... vos vas cuando quieras eh jajaj", mensajes que, si se toman como válidos, dejan ver que la actora no tenía inconveniente en que el demandado la visite en su lugar de trabajo.

Reseña que en la denuncia se le acusa de vociferar en contra de los adscriptos, lo cual no era una cuestión personal con la actora, y si bien niega expresarse en tales términos, reconoce que, gremialmente, se opone a la figura del Adscripto, por motivos legales, aunque no tiene

nada que ver con la persona de la Sra. M., sino como modo de proteger las fuentes de trabajo.

Respecto al informe del Equipo Técnico, refiere que, si bien surge la existencia de responsabilidad administrativa, por la que se aplica una sanción por 30 días, ello es por complicidad de la Dirección de Sumarios con la dirección de la AVP.

Puntualiza que, del informe del Equipo Técnico Interdisciplinario ofrecido como prueba informativa por la actora en “ M, Y. B.s/ Violencia de género, Expte: 308/2019”), se desprende claramente la inexistencia de violencia o acoso laboral, de parte del Sr. N. hacia la Sra. M., el cual expresa que la actora sintió que las actitudes del Sr. N. en cuanto a los adscriptos eran direccionados hacia ella, sintiéndose afectada por la inestabilidad de tal cargo, ante la posibilidad de tener que regresar a Rawson, y la percepción de que N. podía condicionar su desempeño en la delegación en que prestaba tareas, lo que afectó su salud, recomendando también se efectivice a la Sra. M., pero no haciendo referencia a violencia laboral o de género del demandado hacia la actora, limitándose a recomendar que no haga comentarios sobre las adscripciones. De ello, afirma, surge la inexistencia de motivación para sancionar al Sr. N.; y menos aún con la suspensión máxima prevista por el CCT aplicable, agregando que la Sentencia Interlocutoria N° 226/2019 de la Dra. V. se resuelve sin responsabilizarlo de hecho alguno, limitándose a la exhortación a evitar producir hechos y/o actos de violencia, y a no efectuar comentarios acerca de las adscripciones, disponiendo que la actora continúe con tratamiento psicológico a fin de que dirima sus afectaciones personales y laborales.

Advierte que, al no ser responsable de las afectaciones padecidas por la actora, conforme la sentencia citada, fundada en el informe del ETI, y que no fuera apelado, no se le puede reprochar acto alguno, motivo por el cual no puede hacerse lugar al reclamo impetrado por la actora, el cual, además, debe rechazarse por cuanto en el escrito de demanda no se han expuesto las cuestiones de hecho y de derecho en

forma clara, generando oscuridad en el libelo, de lo cual cita jurisprudencia.

Impugna a continuación los rubros y montos reclamados, sobre lo cual niega que la actora padezca algún grado de daño físico, incapacidad sobreviniente o que se haya reducido la "total vitae" de su persona, impugnando los certificados e informes médicos presentados, y el importe reclamado por la incapacidad que la aclara alega padecer, precisando que la actora no adjunta prueba alguna, ni recibo de sueldo, ni detalla la forma en que se ha arribado al importe reclamado por estos rubros, por lo que le resulta difícil ejercer el derecho de defensa sobre cálculos desconocidos, ya que los importes fueron aventuradamente consignados, sin sustento documental o fáctico, por lo cual lo rechaza.

Niega que haya existido daño moral como consecuencia del acoso alegado, y para el supuesto improbable de que se haga lugar al mismo, solicita que al fijar su monto se tome en consideración las pautas de casos similares establecidos por la jurisprudencia y la doctrina, e distintos tribunales, doctrina y jurisprudencia. Refiere que se deben tomar los casos similares, sus fallos, y explicar cómo se modifican en el caso presente, conforme las condiciones de la víctima y el modo en que se sufrió el daño, advirtiendo que deben fijarse con suma prudencia, a fin de que no constituya un enriquecimiento sin causa.

Cita jurisprudencia, y señala que la actora no citó precedentes de otros tribunales al respecto, solicitando se reduzca el importe reclamado, ajustándolo a valores adecuados a tenor de los precedentes jurisprudenciales reseñados.

En cuanto al daño psicológico, desconoce la existencia de algún tipo de daño psicológico en la actora, reseñando que la CSJN ha dicho que la disminución de las aptitudes psíquicas debe ser reparada, en la medida en que asuma la condición de incapacidad permanente, citando jurisprudencia al respecto.

Agrega que la indemnización reclamada por la actora en concepto de "daño psicológico" se identifica con el "daño moral" ya que no existen secuelas incapacitantes en la actora, menos aún por los exorbitantes importes consignados en la demanda. Alega que, aún en caso de que existieran secuelas en la actora de tipo psicológicas que afecten su

capacidad física, éstas deberían integrar el rubro "incapacidad sobreviniente" o "daño patrimonial", evitando de esta manera la duplicación de rubros.

Plantea *plus petitio* inexcusable, sosteniendo que los montos reclamados resultan exorbitantes, y carentes de sustento jurídico o fáctico que los avale, haciendo procedente la figura contemplada en el Código de rito cuya aplicación solicita.

Ofrece prueba, hace reserva de caso federal, y peticiona se haga lugar a la demanda, con costas.

A fs. 60 se presenta el codemandado XXXXXXXXX (XXXX), con patrocinio letrado y contesta demanda. Luego de una negativa pormenorizada de los principales hechos expuestos en el libelo de inicio, manifiesta su realidad de los hechos.

Destaca que el XXXXXXXXX trabaja para la defensa de sus afiliados, y que quedará demostrada su falta de legitimación pasiva, ya que el mismo se constituye como asociación de trabajadores, sin fines de lucro, debiendo rechazarse la demanda ya que, de ninguna manera, la entidad gremial le podría haber generado un daño a la actora en ocasión del mobbing o acoso laboral que reclama.

Manifiesta que el XXXXXXXX es ajeno a la relación existente, en su momento, entre la actora, la A. V. P., y el Sr. N., por tal ajenidad en el vínculo laboral y porque los hechos descriptos por la trabajadora son imposibles de ser ejercidos por una persona jurídica como la codemandada, ya que, en el mobbing, el culpable ejerce conscientemente una presión psicológica, y el X carece de conciencia, y de voluntad.

Resume los requisitos legales y jurisprudenciales del mobbing, expresando que los mismos no se dan en relación al XXXXXXXX, destacando también que en el caso de marras no ha existido relación laboral con la actora, ni subordinación, ni repercusión de conductas del sindicato en la persona de la actora.

Alega que la demanda debe ser rechazada ya que en su escrito de inicio viola lo prescripto por los arts. 45 de la Ley XIV n° 1 e incisos

3, 4 Y 5 del art, 333 del Código Procesal, Civil y Comercial de la Provincia del Chubut, al no haber expuesto las cuestiones de hecho y de derecho en forma clara, generando oscuridad en el libelo, para lo cual cita jurisprudencia.

Afirma que la actora no ha expresado de qué forma el XXXXXXX le ha generado el daño moral, laboral y material a su persona, no ha determinado cuáles fueron las conductas injuriantes o calumniosas que le han generado el daño y que hacen responsable al gremio, no configurándose los cuatro elementos de la responsabilidad civil, ya que no existe hecho antijurídico, daño, relación de causalidad entre el primero y el segundo y un factor de atribución.

Expone asimismo los requisitos de la reparación del daño moral, señalando que dicho rubro resultaría procedente en caso de que exista un accionar doloso, con aplicación restrictiva del criterio, es decir, sólo cuando exista una conducta ilícita (con dolo o culpa, daña voluntariamente al trabajador) del demandado que resulte civilmente resarcible aún en ausencia de un vínculo contractual, circunstancia que es inexistente en los presentes autos.

Impugna a continuación los rubros y montos reclamados, negando que la actora padezca algún grado de daño físico, incapacidad sobreviniente o que se haya reducido la “total vitae” de su persona, impugnando los certificados e informes médicos presentados, y el importe reclamado por la incapacidad que la aclara alega padecer, precisando que la actora no adjunta prueba alguna, ni recibo de sueldo, ni detalla la forma en que se ha arribado al importe reclamado por estos rubros, por lo que le resulta difícil ejercer el derecho de defensa sobre cálculos desconocidos, ya que los importes fueron aventuradamente consignados, sin sustento documental o fáctico, por lo cual lo rechaza.

Niega que haya existido daño moral como consecuencia del acoso alegado, y para el supuesto improbable de que se haga lugar al mismo, solicita que al fijar su monto se tome en consideración las pautas de casos similares establecidos por la jurisprudencia y la doctrina, e distintos tribunales, doctrina y jurisprudencia. Refiere que se deben tomar los casos similares, sus fallos, y explicar cómo se modifican en el caso presente, conforme las condiciones de la víctima y el modo en que

se sufrió el daño, advirtiendo que deben fijarse con suma prudencia, a fin de que no constituya un enriquecimiento sin causa.

Cita jurisprudencia, y señala que la actora no citó precedentes de otros tribunales al respecto, solicitando se reduzca el importe reclamado, ajustándolo a valores adecuados a tenor de los precedentes jurisprudenciales reseñados.

En cuanto al daño psicológico, desconoce la existencia de algún tipo de daño psicológico en la actora, reseñando que la CSJN ha dicho que la disminución de las aptitudes psíquicas debe ser reparada, en la medida en que asuma la condición de incapacidad permanente, citando jurisprudencia al respecto.

Agrega que la indemnización reclamada por la actora en concepto de "daño psicológico" se identifica con el "daño moral" ya que no existen secuelas incapacitantes en la actora, menos aún por los exorbitantes importes consignados en la demanda. Alega que, aún en caso de que existieran secuelas en la actora de tipo psicológicas que afecten su capacidad física, éstas deberían integrar el rubro "incapacidad sobreviniente" o "daño patrimonial", evitando de esta manera la duplicación de rubros.

Plantea plus petitio inexcusable, sosteniendo que los montos reclamados resultan exorbitantes, y carentes de sustento jurídico o fáctico que los avale, haciendo procedente la figura contemplada en el Código de rito cuya aplicación solicita.

Ofrece prueba, hace reserva de caso federal, y peticiona se haga lugar a la demanda, con costas.

A fs. 83 se presenta la A. V. P. por intermedio de letrado apoderado. Luego de una expresa y detallada negativa de los hechos argüidos en la demanda, señala que la actora comenzó a trabajar como adscripta del XXXXXXXX, por intermedio de las gestiones del sindicato.

Manifiesta que, de manera sobreviniente, a tres años de haber ingresado, comenzó a tener problemas con el Sr. N., delegado gremial o sindical del XXXXXXXX.

Indica que, dichos inconvenientes determinaron a la actora a realizar una denuncia ante la Comisaría de la Mujer, la cual fue remitida a la Asesoría Legal de la APV, para su análisis.

Que, a raíz del dictamen formulado, y dada la gravedad y el tenor de lo denunciado por la Sra. M., se ordenó instruir sumario administrativo, el 11/03/2019. El mismo se concluyó el 19/09/2019 declarando la existencia de responsabilidad administrativa y sugiriendo que correspondería aplicar al agente N. la sanción de suspensión por treinta (30) días.

Que, en vistas de ello, se inició la demanda por exclusión de tutela sindical, por ante este juzgado, en el cual se hiciera lugar a la petición de la AVP, sentencia que fuera confirmada por la Excma. CAPM.

Señala que, En base a la misma, se dictó la Resolución xxx-AVP-2021 por haberse acreditado la existencia de conductas reñidas con lo dispuesto en el artículo 24 del CCT 572/09. Contra dicha Resolución el codemandado N. interpuso Recurso Jerárquico, el que fue rechazado por Dto. xxx/2021.

Remarca que ello demuestra que la A. V. P. siempre ha resguardado los derechos de la actora.

Y CONSIDERANDO:

I) De los testimonios recibidos en autos se puede extraer la siguiente información:

M. P., (04/11/22) Testigo de la demandada. Conoce a la actora, no recuerda las fechas aunque trabajó con ella durante más de un año, ella trabajaba en depósito de X X de XX. Conoce al Sr. N. desde 1986. El testigo trabajó en X 40 años, y se jubiló el 1 de julio de 2022. Conoce al XXXXXXXX, del que fue profesor durante 12 años, hasta la jubilación. Es amigo del Sr. N., no le comprenden las demás generales de la ley. La relación laboral entre N. y M. era buena, sociable. Entre ellos y el resto de los compañeros era buena, de compañerismo, se juntaban a asados. Nunca escuchó quejas por comportamientos de N. Había mucha confianza entre compañeros, N. siempre ayudaba a todo el mundo, nunca vio nada raro. Fuera del ámbito laboral se juntaban a comer, nada más. A la señora M. la llamaban “ M.”, de lo que tiene un

documento en que le agradecen al P.. Nunca notó ninguna situación incómoda entre N. y M. La situación de adscripción implicaba que la persona trabajaba en otra institución y solicitaba trabajar en X, y nunca había ningún problema con los adscriptos. El testigo se desempeñó en X, en el Sindicato, él estaba en “Técnica” y la actora en Depósito, dentro del predio. El trato que le daba a N. a la actora era igual que con otras personas, era muy carismático, buena persona, ayudaba a todos, no vio nada malo. La actitud de N. siempre fue buena en relación a los adscriptos. Se enteró de la licencia médica por terceros, ya que él estaba en Rawson, en el Sindicato, pero no sabe el motivo del mismo. Sabe que N. tuvo denuncia porque él fue testigo del Sr. N., sabe que tiene un sumario iniciado en X. N. es una persona que da confianza y le dan confianza.

V. B. (04/11/2022) Testigo de la demandada. Conoce a la actora, de X., donde la misma era adscripta, no era empleada de X., venía desde Rawson. Ella es administrativa de X.. La adscripción era porque la actora vivía en X, por eso pidió trabajar en X.. Fue en 2014 a 2016. La actora se fue de X., pero no sabe dónde está. A N. lo conoce por ser compañeros de X., desde hace unos 16 años. N. es Secretario General de XXXXXXXX de X, exclusivamente dedicado al Sindicato, desde hace unos 25 años. La testigo es afiliada al XXXXXXXX. Tiene una amistad con N. La relación entre N. y M. era cordial, de amistad, los fines de semana se juntaban a comer. Entre N. y el resto de los compañeros era buena, ya que él era carismático, buena onda, era un grupo grande de amistad. Nunca escuchó quejas de los compañeros por N., cuando él no estaba se lo llamaba para que vaya. Entre compañeros de trabajo se enviaban fines de semana, feriados, mensajes, audios, WhatsApp. A la Sra. M. le llamaban “ M.”. Nunca vio situaciones incómodas entre compañeros de trabajo. No sabe si N. le enviaba a la actora mensajes fuera del trabajo. Ella no compartía oficina con la actora. Nunca presencié ni escuché situaciones de malestar en la oficina donde estaba la actora.

G. A. (04/11/2022) Testigo de la actora. Conoce a la actora, la vio trabajando hasta antes de la pandemia. Los últimos 3 años

estuvo con la actora en la parte administrativa del depósito. Conoce a N., desde hace 10 años. Es afiliado al XXXXXXX. M. trabajaba en administración, confeccionaba expedientes, desde hace 6 años que ella trabajaba en X., y en el depósito hace 4 años. N., al comienzo tuvo un trato igual que con las otras compañeras de trabajo, le regalaba cosas a las chicas y una atención especial hacia Y., le regalaba algo más caro. Al último tiempo ya empezó una persecución contra la actora, ya que ella sintió un abuso sexual hacia ella, y el trato fue para peor. N. empezó a tratarla mal, perseguirla, amenazarla, insultarla. Él lo vio, y N. entraba al depósito, y se escuchaban los gritos desde el depósito, diciéndole a los gritos que la iban a sacar, que iba a llegar el momento de sacarla. Esto fue por el año 2017 o 2018 que empezó. No sabe dónde está la actora actualmente. El trato de la actora hacia sus compañeros era bueno, muy respetuoso. Fuera del ámbito de trabajo no tenían relación. Sabe que N. es el delegado de XXXXXXX, que presta sólo tareas sindicales. A X. iba dos o tres veces por semana, e iba al depósito. Luego de que hubo problemas, el jefe de depósito le dijo que se abstenga de ese mal trato hacia la actora, y N. dejó de ir al depósito. No sabe si N. tuvo otras denuncias, pero sí peleas con todo el mundo, por los adscriptos o contratados también los acosaba, les decía que no servían para el puesto y ocupaban lugares de compañeros de X., y tenía problemas con compañeros de X. también, aunque no sabía por qué. Sabe que a la actora le afectó mucho el problema con N., lloraba, se ponía mal, estaba toda la mañana decaída, mal. Estuvo como un año de licencia médica por eso. Sabe que dejó de trabajar en el sector de compras porque entró una persona por concurso. Sabe que fuera del ámbito laboral N. se comunicaba con la actora, mensajes y llamadas, que ella le mostró al testigo, habiendo mensajes en que le decía que ella era una mal agradecida, porque él la había hecho ingresar, y si quería la sacaba. También mensajes queriendo seducirla, que dejara a su esposo y fuera con él, a lo que ella se preocupaba mucho, porque estaba juntada hacía muchos años, y tenía miedo de lo que le pudiera generar en su pareja. Él presenció varios maltratos, gritos e insultos de N. hacia la actora. Él mismo recibió amenazas de N., que le podía

poner abogados, en las reuniones de X. recibió también amenazas por ser testigo de la actora.

G. G. U.a (04/11/2022) Testigo de la actora. Conoce a la actora de X., no recuerda cuándo entró ella. Conoce a N., porque estuvo siempre al frente del Sindicato. No está afiliada al XXXXXXXX ahora. M. era administrativa en Compras, luego pasó a Depósito. N. iba todas las mañanas a las oficinas, ahora no es tan habitual. Cuando ella ingresó el trato era cordial, ya que N. toma confianza enseguida, tratando como si fueran amigos o parientes. Luego N. comenzó a tener problemas con compañeros, porque se iba de boca, y cuando tuvo problemas con la actora, el trato cambió. A todas las trataba con confianza, pero con M. era más pesado, llevaba chocolates, facturas, le puso el apodo de “ M. ”, que a la actora no le gustaba, e iba constantemente a su oficina. Cuando P. N. se puso muy insistente con la actora, ella les pidió que intercedieran para decirle que pare, que no la molestara más, que la actora lloraba, le decía que su marido estaba muy molesto, que lo tuvo que frenar porque el mismo quería ir a agarrar a N., que N. le decía a ella “dejá a ese pelado”, por su esposo, y le mandaba mensajes. La actora estaba mal, y les pidió ayuda para frenarlo. N. se metía en problemas y temas que no le correspondía, como temas de trabajo que eran de los jefes. No sabe que haya recibido otras denuncias, además que la de la actora, por la que sabe que había una restricción de acercamiento, porque él pasaba y decía algo sobre adscriptos y contratados, a quienes N. no los quiere. Al principio le decía a M. que con ella estaba todo bien aunque era adscripta, aunque después cambió y comenzó a molestarla también por eso. M. se tuvo que ir por eso de X. Ella estuvo con licencia psicológica por ello, y cuando volvió fue atacada por una persona cercana a N., M. se puso a llorar, y ella tuvo que ayudarla. Esa persona fue V., que fue testigo,(se refiere a V. B.), entonces le dijo “volviste, desagradecida”, y M. se puso muy mal. Para que no la ataquen los allegados a N., la tuvieron que mandar a otra oficina, y ella tenía miedo. Se ponía muy mal, le agarraba ansiedad, taquicardia, problemas de piel. Esto fue antes de la pandemia, porque después ella no quiso volver más, porque

si salía, agarraba N. y decía en voz alta que “ya iba a sacar a los adscriptos”. Que esto duró un año o más. A M. le daba miedo de ir a llevar papeles y encontrárselo a N., quien andaba siempre con llaves, y ella pensaba que él estaba ahí. Que cuando ella y otros testificaron contra N., él les sacó el saludo, los sacó de las reuniones del Sindicato prácticamente. La actora sabe que ahora está en Contralor Médico. Sabe que N. tuvo otros problemas con otras personas, porque habla mucho de más, va al choque, y tiene problemas por ello.

C. V. (07/11/2022) Testigo de la demandada. Conoce a la actora, que era adscripta en X., y cuando ella se jubiló en 2015 estaba trabajando allí. Trabajó con N. por 30 años. La testigo estuvo en la Comisión Directiva del Sindicato, pero no está más afiliada. Respecto a la relación laboral entre la actora y el Sr. N. con sus compañeros, dice que era excelente, el grupo laboral era muy único, que N. preparaba siempre alguna choricada que compartían, él y M. se llevaban bien. Una vez hicieron una carta de cumpleaños y la actora le firmó dibujando una M. Ella se jubiló en 2015, estuvo en varios lugares, y se jubiló como segundo jefe de depósito. N. estaba como representante sindical, e iba a X. todos los días, pasaba por todas las áreas, pasaba a tomar mate al depósito. La relación por mensajes de texto y llamadas telefónicas era normal, se cargaban, tenían buena relación, eran una familia. Ella estaba de 7 a 19, se podía ir de 14 a 16 hs., y no se iba. Nunca nadie le faltó el respeto, ni tuvo ningún problema. A la Sra. M. la llamaban Y., no recuerda que la llamaran de otro modo. A N. nunca le llamaron la atención por un problema, si hubiera habido alguno, ella se hubiera enterado. Él era muy solidario, si alguien necesitaba dinero, él se lo daba de su bolsillo. Ella luego de jubilarse iba de visita a X., a tomar mate, a la oficina de depósito iba seguido, donde estaban A., la actora, y tomaban mate. Aclara que en las elecciones, en la última, cuando ella se había jubilado, cree que armaron lo que está pasando porque lo querían sacar a N., y él volvió a ganar. Ella les dijo a sus compañeras que habían sido desleales con N., en una reunión en el taller.

R. C. (07/11/2022) Testigo de la demandada. Conoce a la actora, de X. Él trabaja en X. desde 1984, como chofer, viajaba a la meseta, y la mayor parte del tiempo estaba afuera, manejando. La actora trabajaba en el depósito, el encargado era A. Semanalmente la veía una o dos veces a la semana, porque él trabajaba afuera. Charlaban a veces con la actora. Conoce a N. de X., de 1984 aproximadamente. N. no estaba mucho en X., porque pertenece al gremio. Fue Secretario adjunto del XXXXXXXX durante un tiempo. Sigue siendo afiliado al Sindicato. La relación entre N. y sus compañeros de trabajo era de un grupo administrativo, se juntaban a comer, y tenían buen trato. Era un grupo de los administrativos, él no participaba. A la actora él la conocía por Y., ese era su apodo. Entre compañeros sabe que se llamaban y mandaban mensajes telefónicos. No sabe que a M. y a N. les hayan llamado la atención por algún problema. El testigo trabajaba como chofer, veía a N. y M. los lunes y martes, pasaba por depósito y tomaba un mate con A., pero era muy poco lo que pasaba, dos veces por semana, una hora como máximo. No recuerda que N. haya tenido alguna denuncia o problema laboral anterior.

M. R. (07/11/2022) Conoce a la actora, porque es ex compañera de X X. Trabajó desde 2013, no recuerda hasta cuándo. Conoce a N. por ser Secretario de XXXXXXXX. La testigo trabaja en X. desde 2009, y ya estaba allí N., como miembro del Sindicato. Ella es dependiente de X. y es afiliada al Sindicato, en la comisión de mujeres. M. realizaba tareas en Compras, y luego en Depósito, luego en Contaduría, como administrativa. El trato de N. hacia M., era de mucha confianza sobre ella, confianza de más. Ella se incomodaba y se sentía mal. Ella habló con N. y se lo dijo. Luego, más adelante, el trato fue malo hacia la actora. N. tenía un buen trato respecto a los compañeros, pero respecto a la actora era ya un trato amoroso, que le incomodaba a la actora. M. era buena compañera, era responsable, se dirigía de buena manera. N. le regalaba chocolates a M., ella le decía que no, él la abrazaba demasiado, invadiendo su cuerpo. Eso fue al principio. Él le puso el apodo de "mi M.". Luego el trato fue malo,

por una postura que hubo que tomar contra la posición de él, y la empezó a amenazar por ser adscripta, de que la iba a dejar sin trabajo. Le mandó mensajes amenazantes, que la testigo vio. Allí comenzó un maltrato, un abuso de poder. N. recibió una denuncia de M., la testigo acompañó a la actora al juzgado de Familia a hacer la denuncia. Se le hizo un sumario, en que tuvo una sanción N., ella fue testigo en el sumario. Hubo una situación de la pareja de un compañero vial, en que él denunció porque sufrió mucho estrés, y la esposa del compañero denunció a N., y se pidió la exclusión de N. del Sindicato. M. estaba mal, angustiada, lloraba, les mostraba que tenía la piel reseca por ello, y a raíz del sumario, N. no entraba a la oficina, a pesar de lo cual M. no quería salir de la oficina. La actora estuvo con certificado médico, psicólogo, y cambió de sector como adscripta, ya que no se sentía bien. M. se fue de Compras porque entró otra persona, y pasó a Depósito, donde N. concurría más. Allí fue la reunión donde M. tomó una postura contraria a N., y éste comenzó a maltratarla. N. le enviaba mensajes fuera del horario de trabajo, a su domicilio, con su esposo presente, y luego la amenazaba con sacarla como adscripta. Los primeros mensajes eran amorosos, hasta 3 de la mañana le enviaba mensajes N. N. siempre amenazaba con sacar a los adscriptos, usando su poder, y él tenía una postura discriminatoria hacia adscriptos y contratados. La testigo es parte de la Comisión directiva del Sindicato, por la lista opositora a N.

II) Ahora bien, reseñados los testimonios y de acuerdo a los términos en que ha quedado trabada la Litis, corresponde pasar a expedirme sobre el fondo de la cuestión traída a conocimiento de esta sentenciante. Debo anticipar que, a los fines de un adecuado y ordenado desarrollo, estructuraré la presente de modo tal en el que se analizará en primer lugar la conducta endilgada por la actora al codemandado N. -para lo cual se precisará el marco jurídico y teórico acorde a los hechos expuestos en la demanda-, para luego continuar, respectivamente, con el análisis de la responsabilidad de las restantes codemandadas y finalmente de corresponder se determinará la indemnización pertinente.

Es así que, realizada la aclaración precedente, corresponde pasar a delimitar el marco de los hechos controvertidos en la presente Litis. En tal orden de ideas la Sra. M. denuncia en su escrito de inicio haber padecido en ejercicio de sus labores al servicio de la codemandada A. V. P., acoso laboral por parte del codemandado N., quien a su vez se desempeñaba como dirigente gremial de la última codemandada, el SINDICATO XXXXXXXX.

Debe tenerse en cuenta, que las conductas descriptas en la demanda se encuadran, a su vez, como hechos de violencia contra la mujer. En tal sentido, nunca está de más recordar el compromiso asumido por el Estado Argentino para la prevención, sanción y eliminación de los actos constitutivos de esta. Ello, en consonancia con la Convención de Belem do Pará y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, gozando esta última de jerarquía constitucional conforme nuestro artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

En el marco de dicho compromiso, es que se ha sancionado la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, Ley 26.485. Dicha norma, nos brinda en el caso de autos las definiciones necesarias para realizar un adecuado encuadre.

Así entonces nos brinda la definición de violencia laboral contra las mujeres en su art. 6 inciso C al describirla como "...aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral...".

A su vez, el propio decreto reglamentario de la ley establece "...Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores...".

Asimismo, en el Inc. b) del mismo artículo al referirse a la violencia institucional se refiere a la misma como "...b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil..."

Retomando el análisis fáctico de las presentes, debo destacar en primer lugar que las conductas endilgadas a C. O. N., ya han sido tenidas por acreditadas en la sentencia definitiva número 13/2020, dictada por la suscripta en autos "A. V. P. C/ N., C. V. S/ EXCLUSION DE TUTELA SINDICAL" (Expte. 217/2019). Tales actuaciones fueron oportunamente ofrecidas *ad effectum videndi et probandi* por la parte actora al iniciar demanda y fueron debidamente agregadas a la presente mediante la apertura a prueba de fs. 90.

Sin perjuicio de ello, conforme lo expuesto *ut supra* respecto a la importancia que debe dársele a casos como el que nos ocupa, retomare dicho análisis a riesgo de resultar redundante. En tal sentido, destaco inicialmente el testimonio de G. G. U.a quien diera cuenta en su relato de la actitud de N. respecto a M., por cuanto revela que el primero fue quien apodó "M." a la segunda, así como sobre las intromisiones en su vida privada al referirse a su relación matrimonial, como así también del hostigamiento sufrido por su condición de adscripta y las represalias sufridas en virtud de la denuncia que realizara la actora por lo antedicho.

Asimismo, la testigo R. reafirma lo expuesto en el párrafo precedente, describiendo a su vez que en un primer momento el trato de N. hacia la actora como “de excesiva confianza” y “amoroso”, lo que incomodaba a la actora, ya que, le efectuaba regalos pese a su rechazo a los mismos, la abrazaba en demasía de modo tal que resultaba invasivo. Por otro lado, describe un segundo momento de la relación en el cual el trato dado por N. a M. se tornó agresivo, amenazándola con dejarla sin trabajo. Lo que finalmente desembocó en que la actora realizara la pertinente denuncia.

A su vez, relevante resulta el testimonio del Sr. A., quien además de convalidar lo expuesto por las anteriores testigos, declara haber presenciado de manera directa malos tratos, persecución, amenazas e insultos por parte de N. hacia M.

Respecto al testimonio de P., llamativo resulta su testimonio al referirse a la actitud de N. para con los adscriptos, ya que, el testigo la describe como buena, así como también indica que el codemandado nunca tuvo un problema con quienes revestían dicha condición administrativa. Destaco este pasaje en específico, ya que, contradice lo dicho por el propio Sr. N. (VER ID 147888, página 9).

En similar sentido, en el testimonio de la Sra. V. también se encuentra una patente contradicción, en este caso al referirse al modo en que se apodaba a la actora. Señala la testigo que la actora firmó una carta de cumpleaños realizada en forma grupal (carta a la que me volveré a referir en los párrafos subsiguientes) dibujando una M., dando así a entender que era un apodo recurrente hacia ella y asimilado por la actora. Sin embargo, al proseguir su relato señala que a la Sra. M. la llamaban “ Y.”, no recordando otro apodo. Debiendo resaltar que lo dicho en la última oración, se replica en el testimonio de R. C. Debo hacer notar que la mencionada carta tiene dibujada una carita feliz y, como aclaración, la palabra M., al lado de la firma de M. (ver fs. 141 del Expte. 217/2019).

Asimismo, sí bien los testimonios de P., V., B. y C. son coincidentes en calificar la relación entre N. y M. como buena y declaran no haber presenciado situaciones de maltrato, abuso de poder o similares, también debe tenerse en cuenta que dichos

testigos también coinciden en otras circunstancias, todos han sido o son empleados de la Administración de X. y son o fueron afiliados al XXXXXXX. Además, la Sra. V. declara haberse jubilado en el año 2015, por lo que mal puede haber sido testigo de los hechos denunciados, que dieran comienzo, según la actora, en dicho año.

Al respecto de lo reseñado en el párrafo anterior, con acertado criterio ha dicho la jurisprudencia que no debe dejar de considerarse que el testigo que al momento de prestar declaración reviste la calidad de empleado dependiente de una de las partes se encuentra comprendido en las generales de la ley. Sobre esa circunstancia y su influencia al momento de valorar la prueba testimonial, se considera que, si bien no es suficiente en sí misma para descalificar a la persona que presta testimonio, impone analizar sus dichos con mayor severidad y rigor, de conformidad con las reglas de la sana crítica racional (*C.apel. de Concordia, Sala del Trabajo, 2-11-2017, "M.,B. A. c/ Burna, Ulises y otros s/Laboral", Rubinzal Online, RC J 12259-19*).

Relacionado con lo antedicho, debe recordarse que los dichos de quienes aseveran haber presenciado o percibido hechos positivos concretos, quita relevancia a los de quienes deponen en forma negativa, puesto que la circunstancia de que ellos no hayan visto o sentido aquellos, no significa que no hayan ocurrido (CNCiv., sala "B", noviembre 29-974, "Moguilevsky, Marcelino c. Orlando, Oscar L.", L.L. 1975-A, 719).

Recordemos que, por lo general, las víctimas de acoso laboral esconden la situación de los amigos o colegas del acosador por miedo a los comentarios o represalias, mientras que muestran su angustia frente a sus propios allegados.

A su vez, entiendo que resulta aplicable a la resolución del presente el precedente establecido por la CSJN, conocido como "Pellicori" (Fallos 334: 1387), mediante el cual el máximo tribunal establece como estándar probatorio que en casos donde la actora acredite *prima facie* hechos de carácter discriminatorio, corresponde a la contraparte la producción de la prueba tendiente a desacreditar la existencia de los mismos. Logrando de esta la manera la CJSN incorporar a nuestro derecho nacional, este acertado reparto de la carga

la prueba, que encuentra su génesis en la jurisprudencia norteamericana de la Corte Suprema de dicho país, en el caso “*Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green*” (fallo del año 1973, publicado en 411 US 792).

En dicha línea y retomando el análisis de los testimonios brindados, ninguna duda cabe a esta sentenciante que en el caso bajo análisis no son pocos los indicios que dan cuenta de lo relatado por la Sra. M. en su libelo inicial. A saber: 1) Las contradicciones señaladas precedente, 2) La coincidencia entre los testigos A., G. U.a y R. sobre la evolución del trato de N. hacia M. (Pasando de un exceso de confianza a los maltratos ante la incomodidad expresada por la actora, 3) El sumario Nro. 19-DGS-2019 que determinó una sanción contra N. por los mismos hechos objeto de las presentes, 4) La descripción realizada por la perito psiquiatra de la personalidad de la actora como “...tendencia a la pasividad, a la sumisión, docilidad, al miedo, a la vergüenza...”), personalidad que coincide con la señalado Marie-France Hirigoyen en su libro “El Acoso Moral en el Trabajo” al referirse al tipo de víctimas elegidas por los acosadores, 5) El hecho de que la actora haya tenido que encontrar otra institución para prestar tareas, exclusión típica de quien padece acoso laboral.

Asimismo, más allá de estos claros indicios, concluyente resulta la pericia psiquiátrica y la respuesta a la impugnación formulada por la misma, agregadas respectivamente en fechas 03/08/2022 y 25/08/2022, mediante las cuales la experta en la materia pone de manifiesto (principalmente al responder la impugnación formulada por el codemandado N.), la veracidad del discurso de M. (ver punto B) y la relación de causalidad entre la situación de acoso laboral sufrida y la sintomatología pasada y actual de la actora (ver puntos C y D).

Respecto a la importancia de este medio probatorio doctrina experta en el tema ha señalado “... *Los exámenes que realice el especialista pueden llegar a avalar conclusiones relativas a la estructura psíquica de los sujetos involucrados y ser asequible como elemento indiciario. La ciencia cuenta con técnicas psicodiagnósticas y distintas series de test de alta confiabilidad, consensuados con la comunidad*

científica que permiten llegar a conclusiones precisas, como son las que se utilizan para descartar la simulación de trastornos en las evaluaciones...” (Tratado de géneros, derechos y justicia: derecho del trabajo/Liliana Hebe Litterio...; Coordinación General de Carolina Videtta; Gabriela Alejandra Vázquez; María Eugenia Elizabeth Plaza; dirigido por Marisa Herrera; Silvia Eugenia Fernández; Natalia de la Torre - 1ra ed.-Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2020, pag. 420).

En cuanto a las defensas esgrimidas por el codemandado N., retomaré los argumentos ya señalados en la sentencia definitiva N° 13/2020. En primer lugar, como ya he indicado en su oportunidad respecto a lo referenciado sobre la nota en la que la actora habría firmado como “ M.”, la misma no ha sido puesta a disposición de la misma a los fines de su reconocimiento. Asimismo, resalto y vuelvo a aclarar que, sin ser experta en la materia me resulta evidente la similitud de rasgos entre la leyenda M. y la firma de M. G. insertada en la misma nota.

En referencia a los mensajes intercambiados que obran agregados al sumario administrativo, reitero lo ya expuesto en el precitado fallo en cuanto a que, al haber sido utilizados por el codemandado para fundar su defensa, tengo los mismos por verídicos.

Del contenido de los mismos se puede analizar la conducta llevada a cabo por el Sr. N. Mediante dichos mensajes, en un primer momento intentó un acercamiento de tipo amoroso hacia la actora, llamándola “hermosa”, “bombón”, “reina”, etc...y vuelvo a remarcar que de la simple lectura del intercambio puede notarse la molestia de la actora ante esto, no da inicio a ninguna de las conversaciones, suele responder con frases muy cortas e iniciadas por una risa que suena a falsa en el contexto, y deja muchos de los mensajes sin respuesta.

A su vez, en un segundo momento los mensajes se tornan intimidatorios y amenazantes, haciendo referencia a la situación de adscripta ostentada por la M., a quien se la trata como una extraña dentro de la organización laboral al señalársele “vos no pertenecés”.

Asimismo, y a los fines de no extenderme más en el presente considerando, reitero que el argumento defensivo del codemandado N. mediante el cual intenta hacer pasar la denuncia recibida por una

cuestión de interna gremial, cae por sí mismo al siquiera ser intentado de probar.

Es así, que atento los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en el presente, tengo por acreditados los hechos expuestos en la demanda por la actora, los cuales se constituyen como acoso laboral en razón del género, ejercido el mismo de manera directa por el codemandado C. O. N..

III) Corresponde ahora, conforme el orden expuesto precedentemente, pasar ahora al análisis de la responsabilidad de las codemandadas A. V. P. y el Sindicato de XXXXXXX.

Primeramente, resulta conveniente recordar que el Código Civil y Comercial de la Nación dispone en su art. 1753 “El principal responde objetivamente por los daños que causen los que están bajo su dependencia, o las personas de las cuales se sirve para el cumplimiento de sus obligaciones, cuando el hecho dañoso acaece en ejercicio o con ocasión de las funciones encomendadas. La falta de discernimiento del dependiente no excusa al principal. La responsabilidad del principal es concurrente con la del dependiente.”.

De esta manera, la norma establece un sistema de responsabilidad indirecta o refleja, en la que el principal deberá responder no en base a su accionar, sino, en razón de la elección de su dependiente. Es así que, ante un hecho dañoso producido por el segundo, es la propia ley la que, mediante un factor atributivo de la responsabilidad objetivo, hace extensiva el deber de reparar dichos daños hacia el primero.

Al momento de poner bajo análisis dicho artículo la doctrina especializada ha señalado “*el art. 1753 del CCN distingue dos ámbitos en los que pueden presentarse la llamada responsabilidad del principal: uno referido a la estricta noción de dependencia, y otro enfocado en los terceros o auxiliares de los que el deudor se sirve a los fines de cumplir con una prestación preexistente.*” (Julián Emil Jalil, *Indemnizaciones derivadas de daños y perjuicios*, 1era edición, Buenos Aires, Hammurabi, 2020, pag. 343).

A su vez, debo señalar que, si bien la responsabilidad de las codemandadas no fue planteada en los términos *ut supra* expuestos, clara resulta la aplicación de la responsabilidad objetiva en virtud de la relación existente y acreditada en autos entre el Sr. N. con las restantes codemandadas. Nada obsta a esta magistrada a la aplicación de esta norma atributiva de la responsabilidad, ello con fundamento en el conocido principio *iura novit curia* mediante el cual somos los jueces quienes por conocer el derecho debemos aplicar la norma pertinente a las peticiones de las partes, aunque dicho derecho haya sido invocado o calificado erróneamente.

En este sentido ha indicado conceptualmente nuestro Superior Tribunal *in re* “Molina Arze, Pedro c. Machinea, Miguel Ángel y otra s/cobro de pesos - laboral”, sentencia del 09/10/2013, que la reconducción jurídica realizada por jueces dentro de un instituto procesal (en ese caso solidaridad, en el presente, responsabilidad), en modo alguno afecta el principio de congruencia, por cuanto dichos sujetos procesales tuvieron la oportunidad durante el proceso de ejercer su derecho de defensa, ofreciendo prueba, examinando y contra examinando testigos, etc.

Es así que, las únicas causas de eximición de responsabilidad que podrían desligar a la empleadora de N. y/o a la asociación sindical a la que este pertenece, ocupando un cargo jerárquico en la organización de la misma son las contenidas en los arts. 1729, 1730, 1731 y 1732 del CCyCN. Ninguna duda cabe que en el caso de autos no se ha acreditado el hecho de la damnificada (art. 1729), un caso fortuito o fuerza mayor (art. 1730), el hecho de un tercero (art. 1731) ni la imposibilidad de cumplimiento (art. 1732).

IV) En relación a la A. V. P., las partes son contestes y ninguna duda cabe de que el causante directo del hecho dañoso resulta dependiente de dicho organismo estatal. Quedando de esta manera proyectada la obligación de reparar los daños resultantes de tal obrar antijurídico hacia la mencionada, en razón de su carácter de principal.

Sin perjuicio de ello, en razón de la importancia que revisten los casos donde se tratan cuestiones vinculadas a la violencia de género

en virtud de la normativa nacional e internacional identificada en el considerando II) de la presente, y en el entendimiento de que los jueces debemos tomar una actitud proactiva en los mismos me referiré a los argumentos defensivos utilizados por la Administración de X. en las presentes actuaciones, a los fines de no dejar agravio sin tratar.

La codemandada ha intentado fundar su defensa en que, al tomar conocimiento de los hechos denunciados por la actora, de los cuales se anotició en virtud de la denuncia efectuada por la actora ante la Comisaria de la Mujer, llevó adelante los procedimientos administrativos y legales pertinentes a los fines de sancionar al agresor, situación que en efecto ha sido acreditada en autos.

Sin embargo, yerra la codemandada al pretender desligar su responsabilidad por ello, no solo porque la misma resulta objetiva en virtud de lo ya expuesto, sino que, conforme surge de los testimonios de R. y U. a, la actora fue aislada, padeciendo el temor de encontrarse con su agresor en cualquier momento y agredida en forma verbal por otras empleadas que tomaron una postura defensiva para con N.

En tal orden de ideas, la doctrina al momento de ocuparse del acoso moral en el trabajo ha dicho con acertado criterio: "*...Conforme Leymann, se estará frente a un proceso de destrucción que se manifiesta a través de una serie de situaciones hostiles y reiteradas, señala distintas conductas que encuadran dentro de este tipo de acoso, las que podemos sintetizar en actitudes que buscan: a) el descredito del acosado (calumnias, rumores, bromas, críticas despiadadas y las más de las veces injustas, etc.); b) su incomunicación (restringiendo canales de comunicación); c) su aislamiento (impidiendo contacto social contacto social o modificando su entorno laboral)...*" (*Riesgos psicosociales en el trabajo: una mirada desde el derecho y la psicología del trabajo/ Luis A. Raffaghelli; Guillermo J. Contrera; Ileana Contrera.- 1era ed. Revisada-Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2019, pag 92*).

Es así que en modo alguno la codemandada A. V. P. puede pretender presentar su obrar como ajustado a derecho, ya que del caso de autos se desprenden claros incumplimientos a su deber de prevención de los riesgos del trabajo

como su obligación de seguridad (a los cuales me referiré en los párrafos subsiguientes). Ello por cuanto no solo permitió que se diera el hecho ilícito hacia la actora, sino que, producido este, permitió mediante un obrar negligente que se agravara la situación dañosa hacia M., durante más de 4 años.

Es en este punto que debo recordar lo que ya he señalado en la sentencia definitiva dictada en el proceso de exclusión sindical seguido contra N. El tiempo transcurrido entre el inicio del acoso y el momento de la denuncia, en modo alguno puede ser utilizado en contra de la víctima, ni pretenderse utilizar el mismo como excluyente de responsabilidad. Tal como describiera, Marie-France Hirigoyen, en su obra ya citada, los acosadores suelen elegir personalidades como las de la actora para hacerlas sus víctimas, a sabiendas de su poca capacidad de reacción. Es así que la actora hizo la denuncia cuando y como pudo, lo que, reitero en modo alguno puede excluir la responsabilidad de su empleadora, máxime cuando las conductas de N. fueron desplegadas en el ámbito laboral, público por definición.

V) En relación a la codemandada XXXXXXX, en primer término, debemos recordar las obligaciones que el Convenio 190 de la OIT, ratificado por nuestro país, pone en cabeza de las organizaciones de trabajadores, a fin de erradicar la violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Así, el artículo 4 indica que deben participar en la adopción de herramientas que prohíban legalmente el acoso, y adopten políticas, medidas y mecanismos para prevenirlo y combatirlo, como así también desarrollar herramientas de educación y formación, y velar por las víctimas. También los arts. 8 y 11 ponen en cabeza de los sindicatos deberes a fin de garantizar ambientes de trabajo libres de violencia.

Ello implica, entonces, que el compromiso de actuar en forma preventiva y reparatoria frente a la violencia de género en el ámbito laboral debe ser un eje rector para todas las asociaciones de trabajadores y su inatención, sea por acción u omisión no puede ser consentida.

Entrando, entonces, a estudiar la responsabilidad objetiva del Sindicato, debo retomar el análisis de la cita efectuada en el cuarto párrafo del considerando III). En ese sentido, es que debe destacarse

que, si bien el primer supuesto no resulta aplicable a la relación entre la asociación sindical y N., la misma sí se haya subsumida en el segundo supuesto de la norma por cuanto **dependiente resulta también aquel del que se vale el principal para cumplir con sus fines.**

De modo tal que en el caso de autos tenemos configurado dicho presupuesto por cuanto de la propia contestación de demanda de N. surge que el mismo se desempeñaba como secretario del XXXXXXXX en la delegación XX (ver fs. 47 vta.), indicando, asimismo, que ejercía la representación de los trabajadores afiliados a dicha asociación sindical (fs. 50). A su vez, de las testimoniales colectadas surge claramente la ascendencia que tenía el Sr. N. respecto a los afiliados al sindicato.

Respecto a la operatividad de la norma en cuestión la doctrina ha señalado los requisitos para que ello ocurra, a saber: 1) debe existir una relación de dependencia entre el dependiente y el principal; 2) el daño debe haber sido causado en ejercicio o en ocasión de la función; y 3) debe existir un hecho ilícito del subordinado.

Ahora bien, los recaudos 1 y 3 ya han sido abordados en los párrafos precedentes y tenidos por probados los mismos. En relación al segundo recaudo la doctrina ha dicho *“Hay ejercicio de la función encomendada cuando el dependiente ejecuta el acto dañoso practicando el cargo recibido. Por ejemplo, si su tarea consiste en la conducción de un ómnibus de pasajeros en un determinado recorrido, y provoca una lesión a un transeúnte durante ese itinerario. En cuanto al daño causado “con ocasión” de las funciones, solo comprende aquellos actos ajenos o extraños a la función, pero que únicamente pudieron ser llevados a cabo por el dependiente en tal calidad o por mediar esas funciones. Es decir que no habrían podido realizar, de ninguna manera, de no ser por el desarrollo de la función. De esta manera, no existe responsabilidad del comitente si la función del subordinado solo facilitó el hecho ilícito, pero no era indispensable para su comisión.”* (Código Civil y Comercial de la Nación Comentado / Gustavo Caramelo; Sebastián Picasso; Marisa Herrera. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Infojus, 2015, pag. 474).

Claro resulta a criterio de esta sentenciante que este segundo recaudo se encuentra acreditado en autos en relación al XXXXXXXX, ya que, el hecho ilícito claramente fue cometido en “ocasión” de cumplir N. con sus funciones sindicales, ello por cuanto en un primer momento N. sacó provecho del cargo que ostentaba para intentar un acercamiento de tipo sexual hacia la actora.

Asimismo, en un segundo momento de la conducta desplegada por N., y ante la incomodidad manifestada por M., el codemandado N. volvió a utilizar su cargo e influencia a los fines de amedrentar a la accionante, utilizando como excusa su condición de adscripta. De esta manera, en el segundo tramo de la conducta abusiva de N. se vuelve a configurar el segundo requisito mencionado. Esta vez obrando ilícitamente en “ejercicio” de sus funciones y haciendo abuso de su condición de representante sindical.

Concluyendo el análisis del presente considerando, en razón de los fundamentos expuestos en el mismo, corresponderá declarar la responsabilidad concurrente de las codemandadas A. V. P. y el SINDICATO XXXXXXXX por los daños ocasionados por el Sr. C. O. N. a la Sra. Y. B. M.

VI) Corresponde ahora pasar a la determinación de los montos indemnizatorios en favor de la actora. Primeramente, abordaré el daño psicofísico producido a la actora por el obrar antijurídico de N. Preliminarmente, debo aclarar que utilizaré para cuantificar este rubro indemnizatorio la fórmula “Méndez”, siendo pacífica la doctrina y la jurisprudencia respecto a su aplicación a casos como al de autos.

En tal sentido, la Excma. Cámara de Apelaciones de esta circunscripción ha sostenido “...*La nueva fórmula aplicada por la Cámara de Apelaciones del Trabajo, resulta la más adecuada a los fines de obtener un cálculo indemnizatorio, conforme a los nuevos parámetros contemplados al momento de conceptualizar al individuo, a la persona humana, a su entorno, su ámbito de desarrollo y sus vínculos sociales y afectivos, contemplando dicha fórmula, entre otros parámetros modificados, la extensión de la edad en virtud de la cual se debe realizar la operación aritmética, sentando para*

ello, la extensión de la vida activa socialmente de la persona, más que la vida productiva...” (S.D 13/2023, dictada en autos “G.Z.B.C/ I.E.R.y Otros S/ Daños y perjuicios” Expte. N° 138 -Año 2022).

Es así que a los fines de realizar el pertinente calculo tendré en cuenta los siguientes datos obrantes en autos: Ingresos de la víctima (\$ 34.201), frecuencia de percepción de ingresos (Mensual), porcentaje de incapacidad (3%), edad al momento del hecho dañoso (44 años), edad límite (75 años) y tasa de interés anual (4%). Estimo pertinente aclarar que el porcentaje de incapacidad es el establecido en la pericia psiquiátrica practicada en autos, dictamen al que -si bien fue impugnado por el codemandado N.- asigno pleno valor probatorio en los términos de los arts. 390 y 481 del C.P.C.C.

Como señaló nuestra Excma. CAPM, en la sentencia 74/22 dictada en autos “EULOGIO, CRISTIAN FERNANDO C/ LA SEGUNDA ART S.A. S/ Accidente de trabajo (sistémico)” el 11/08/2022:

He expresado en otros votos que, aunque el juez es soberano al sentenciar, en la apreciación de los hechos dentro de los que se encuentra el dictamen pericial, debe sin embargo aducir razones de entidad suficiente para apartarse de las conclusiones del perito, razones muy fundadas para desvirtuarlo, pues su conocimiento es ajeno al del hombre de derecho (conf. FENOCHIETTO – ARAZI, “Código Procesal...”, T. 2, pág. 524).

Así las cosas de la aplicación de la formula “Méndez” ($C=a*(1-Vn)^{1/i}$, donde: $Vn= 1/(1+i)^n$, $a=$ salario mensual x (60 / edad del accidentado) x 13 x porcentaje de incapacidad $n = 75 -$ edad del accidentado $i = 4\% = 0,04$) surge que el monto de condena por el daño psicofísico a la actora ascenderá a la suma de \$319.912,07.

VII) En relación al daño extrapatrimonial, al cual se lo denomina en el libelo inicial como daño moral, corresponde utilizar la primera terminología conforme el CCyCN. Asimismo, conforme dicho cuerpo legal utilizare para fijar la indemnización por este rubro las satisfacciones sustitutivas y compensatorias (art. 1741 del CCyCN).

Al respecto, la doctrina ha señalado “...En ese orden de ideas, como bien advierte González Zavala, el art. 1741 presupone “individualizar los medios de goce a conceder” e “identificar los bienes con los cuales se va a suministrar el consuelo”. Se trata de explicar el

valor de ciertos bienes y de ciertos servicios en contextos cambiantes. Es decir, de brindar un parámetro objetivo que el juez pueda ponderar al momento de cuantificar el daño extrapatrimonial sufrido...” (Julián Emil Jalil, Indemnizaciones derivadas de daños y perjuicios, 1era edición, Buenos Aires, Hammurabi, 2020, pag. 309).

A su vez, también se ha dicho “...Finalmente, el art. 1741 CCyC, en su último párrafo, se refiere al carácter sustitutivo y compensatorio de la indemnización otorgada en concepto de resarcimiento del daño moral. Con eso queda sellada la discusión en cuanto a la naturaleza jurídica de este tipo de perjuicio, y se consagra el carácter netamente resarcitorio (y no punitivo) de esta categoría, lo cual, además, es acorde a la exclusión de la función punitiva en el art. 1708 CCyC. Adicionalmente, el criterio de las satisfacciones sustitutivas -en línea con la reciente jurisprudencia de la CSJN-(148) brinda una importantísima pauta para la valuación del daño moral, pues señala que la suma otorgada por este concepto debe mensurarse en función de los placeres o actividades que ella permita realizar a la víctima y que sirvan como una suerte de compensación (y no de equivalente, pues por definición no lo hay en esta materia) de los sinsabores o angustias, o bien del desmedro existencial por ella sufrido...” (Código Civil y Comercial de la Nación Comentado / Gustavo Caramelo; Sebastián Picasso; Marisa Herrera. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Infojus, 2015, pag. 454/455).

Debe considerarse que, ante las dificultades que acarrea valorar el dolor, el dinero aparece como un medio para que la víctima obtenga satisfacciones o goces que permitan reestablecer en cierto modo la afectación a los bienes extrapatrimoniales. Va de suyo, que resulta humanamente imposible valorar en forma exacta la suma de dinero que ayude a mitigar el dolor sufrido.

Asimismo, en la sentencia 13/23 precitada en el considerando VI la CAPM también señalado con acertado criterio “...Se ha dicho que la indemnización debe ser suficiente para la víctima y posible de satisfacer por el responsable y su eventual asegurador. Ello exige insoslayable coherencia entre los montos y la realidad socioeconómica vigente, procurando dentro de ese contexto que la condena satisfaga un objetivo

auténticamente resarcitorio. Aquellas directivas trasuntan un equilibrio aristotélico que respalda la seriedad indemnizatoria. En efecto, las cuantías son respuestas jurídicas puntuales frente a daños inmerecidos, por lo cual de nada sirve el más prolijo estudio de éstos sin análogo esmero en la fijación de los montos. La suficiencia traza una aspiración compensatoria, que permita adquirir bienes y servicios o emplear el dinero para otros destinos, a fin de cumplimentar una función satisfactoria en la medida alcanzable. En su virtud, son desechables las condenas a entregar sumas simbólicas...”.

Es así que teniendo en cuenta dichas pautas fijo la indemnización correspondiente al daño extrapatrimonial en la suma equivalente a un viaje ida y vuelta a Calafate, Provincia de Santa Cruz, mediante Aerolíneas Argentinas, con alojamiento hotelero de tres estrellas o más durante cinco (5) noches y las siguientes excursiones: Lacustre “Todo Glaciares”; Pasarelas del Glaciar y “Chaltén Full Day con trekking y almuerzo”; todas ellas con traslado desde y hacia el alojamiento; y cinco (5) cenas, todo aquello para dos personas (la actora y su pareja). Es así que en el caso de autos el monto de condena por este rubro equivalente al viaje actúa como un valor comparativo respecto al daño sufrido.

Para así decidir tengo en cuenta las circunstancias personales de la actora obrantes en autos (edad, estado civil, composición familiar, ocupación laboral).

VIII) En relación a los gastos por tratamiento psicoterapéutico, si bien la actora no cuantifica los mismos en el escrito inicial, debe recordarse que el art. 1746 del CCyCN al momento de referirse a la reparación de lesiones o incapacidad permanente, física o psíquica, total o parcial, en lo pertinente señala “...Se presumen los gastos médicos, farmacéuticos y por transporte que resultan razonables en función de la índole de las lesiones o la incapacidad...”

En tal sentido la jurisprudencia local de la CAPM ha referido “...De ello se desprende que el art. 1746 CCyC presume expresamente los gastos médicos, farmacéuticos y de transporte, siempre que, como en el caso de marras, resulten razonables en función de la índole de las lesiones o la incapacidad, presunción que por ser *iuris tantum*, admite prueba en contrario, circunstancia que no ha acontecido en autos.

Es sabido que este tipo de desembolsos son admisibles aun cuando la atención haya sido prestada por una obra social, toda vez que, de ordinario, no se cubren la totalidad de los gastos en que incurren los pacientes...” (S.D. 13/2023 dictada en autos “G.Z.B.C/ I.E.R.y Otros S/ Daños y perjuicios” Expte. N° 138 -Año 2022).

Por lo que no habiendo producido prueba las codemandadas que hicieren caer dicha presunción legal, corresponde hacer lugar a dicho reclamo y establecer la indemnización del mismo se establecerá en la etapa de ejecución de sentencia, debiendo la parte actora acompañar los comprobantes respectivos y/o declaración jurada de los profesionales intervinientes y de la actora, de las erogaciones realizadas por la actora, a los fines de liquidar correctamente este rubro.

IX) Ya habiéndome expedido respecto a las pretensiones de la actora, y conforme lo ya expuesto respecto al rol que debemos tomar los jueces frente a casos donde se manifiestan en forma patente hechos de violencia contra la mujer, máxime cuando la misma proviene del propio Estado y de las entidades sindicales, ambos sujetos obligados por el Convenio 190 OIT, -sea por acción u omisión-, en virtud de la normativa nacional y supranacional ya individualizada en la presente, es que pasare a expedirme respecto a las medidas que deberán adoptar las codemandadas a los fines de cumplir con la obligación estatal de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Aunado la obligación asumida por las codemandadas, ya indicada en el primer párrafo de este considerando, cabe recordar que pesa sobre los empleadores en forma genérica tanto un deber de prevención de los riesgos del trabajo como una obligación de seguridad. Estos tienen una raigambre netamente constitucional, así lo ha entendido la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires quien ha dicho “...El empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (art. 75, LCT y art. 4° ley 24.557) y como contrapartida de los poderes de organización y dirección que la ley le otorga; tales obligaciones se complementan con el deber de previsión que surge de la relación contractual y que se convierte en

una obligación legal de seguridad, así, debe preservar la dignidad de la persona trabajadora cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que garantiza 'condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis, CN), por ello, no solo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que constituye una exigencia derivada del principio de indemnidad citado y de la buena fe exigible al buen empleador y de lo esperable de este...' (Fallo citado por OJEDA, Raúl Horacio, Jurisprudencia laboral nacional y de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2014, RCJ 10272/12).

Respecto al primero ha sido conceptualizado como “...acciones, políticas y obligaciones de distintos sujetos cuyo objetivo es eliminar o evitar las situaciones laborales que supongan una amenaza a la salud de las personas que trabajan...” (Tratado de derecho del trabajo: riesgos del trabajo: obligación de seguridad: accidentes y enfermedades inculpables: segunda edición ampliada y actualizada / coordinado por Diego Martin Tosca y José Alejandro Sudera; dirigido por Mario Eduardo Ackerman -2° ed. - Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2013, pag. 16). Asimismo, dicho deber de prevención ha entendido la doctrina especializada en el tema no debe limitarse a los riesgos del ambiente físico, sino, también “... Abordar la proyección negativa sobre la salud de los trabajadores del ambiente psicosocial, la organización del trabajo y el contenido de este...” (VASILACHIS DE GIALDINO, Irene. Enfermedades y accidentes de laborales. Un análisis sociológico y jurídico, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1992, pag. 16).

A su vez, la obligación de seguridad del empleador ha sido definida como “...el cúmulo de acciones exigibles al empleador para tutelar la integridad psicofísica de cada uno de los trabajadores que dependen de él...” (Tratado de derecho del trabajo: riesgos del trabajo: obligación de seguridad: accidentes y enfermedades inculpables: segunda edición ampliada y actualizada / coordinado por Diego Martin Tosca y José Alejandro Sudera; dirigido por Mario Eduardo Ackerman -2° ed. - Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2013, pag. 58).

Asimismo, encontramos dentro de nuestro ordenamiento jurídico que el Estado Nacional ha sancionado la Ley 27.499, más conocida

como ley Micaela, la cual establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Debiendo recordar que el estado provincial ha adherido a dicha disposición legal mediante la sanción por parte de la Legislatura de la Provincia de Chubut de la Ley VIII N° 129.

Respecto a la importancia de esta norma jurídica David Ángel Perini ha señalado “...*Tanto para aplicar un trato equitativo a quienes trabajen para el Estado, como para garantizar una adecuada ponderación de la idoneidad al ingreso a la carrera administrativa -o ascender en ella-, por hablar de los ejemplos hasta aquí aludidos, se vuelve necesario desprenderse de todo tipo de prejuicio que se derive de la asignación de roles por razón de género. La capacitación que permita a quienes legislan y dicen el derecho advertir esas prácticas discriminatorias “invisibles” se vuelve entonces el necesario punto de partida para eliminar toda forma de discriminación, aunque no el único...*” (Tratado de géneros, derechos y justicia: derecho del trabajo/Liliana Hebe Litterio...; Coordinación General de Carolina Videtta; Gabriela Alejandra Vázquez; María Eugenia Elizabeth Plaza; dirigido por Marisa Herrera; Silvia Eugenia Fernández; Natalia de la Torre - 1ra ed.-Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2020, pag. 126/127).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha incluido en múltiples fallos medidas que configuran “garantías de no repetición” de las conductas objeto de reprimenda. Define Jorge F. Calderón Gamboa en su artículo La reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: estándares aplicables al nuevo paradigma mexicano publicada en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33008.pdf>, que “*Estas medidas tienen como principal objetivo la no repetición de los hechos que ocasionaron la violación, las cuales pueden incluir capacitaciones, reformas legislativas, adopción de medidas de derecho interno, etc. Atienden el espíritu establecido en el artículo 63.1o., el sentido de reparar las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos. Resulta importante señalar, que dichas*

medidas también deben tener un nexo causal (aunque éste sea amplio o como víctima potencial) con la violación encontrada en el fondo.”

En tal orden de ideas, la Corte de Justicia de la Provincia de Salta ha señalado “*Que el completo plexo normativo examinado en autos permite adoptar acciones positivas tendientes a reconducir ciertas construcciones sociales y culturales generadores de situaciones de ilegítima desigualdad, en este caso relativas a la situación de la mujer, merecedoras de una tutela más rigurosa y que exigen también el ejercicio de un control judicial profundizado cuando el Estado o un particular, a través de una acción u omisión, vulnera el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la no discriminación.”* (Tomo 197: 1029/1098).

Cabe resaltar que el precitado fallo, fue dictado de tal manera en virtud del reenvío que efectuara nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación en razón de detectarse (entre otros argumentos esgrimidos por el máximo tribunal) “la presencia de síntomas discriminatorios en la sociedad”. (Ver CJSN, 20-5-2014, “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Toldeva SRL y otros s/ Amparo”, Fallos: 337:661, RC J 3767/14).

Las capacitaciones en Derechos Humanos han sido una de las garantías de no repetición, por excelencia en los fallos de la CIDH, v.g., en el caso Del Caracazo Vs. Venezuela (2002), “ordenó por primera vez a un Estado la adopción de medidas tendientes a formar y capacitar a miembros de cuerpos armados y organismos de seguridad sobre los principios y normas de protección de derechos humanos. Asimismo, en el caso Trujillo Oroza Vs. Bolivia (2002) ordenó impartir la educación necesaria sobre el delito de desaparición forzada a funcionarios públicos encargados de la aplicación de la ley, lo cual ha sido práctica reiterada en diversos casos ordenando medidas de educación, formación o capacitación” (Calderón Gamboa, op. citada)

Teniendo en cuenta, entonces, que en el caso de autos, en fecha 14/09/2023 se ha declarado renuente a la A. V. P., y tomado su silencio como negativa, por cuanto no cumplió con el requerimiento judicial efectuado de informar a este juzgado si el Sr. C. O. N. realizó el curso obligatorio previsto por la Ley

N° 27.499 “Ley Micaela” a la cual adhirió nuestra provincia por Ley VIII N° 129, y en su caso, las instancias cumplidas del mismo; así como el índice general de cumplimiento de dicha capacitación en el Organismo, en razón de la normativa y los antecedentes jurisprudenciales mencionados, impondré las siguientes medidas, como garantía de no repetición de la violencia:

a) La A. V. P. deberá implementar, en forma prioritaria la capacitación obligatoria en género establecida por la Ley 27499 y Ley Provincial VIII N° 129 de los empleados dependientes de la misma, hasta haberse acreditado la realización del máximo nivel de tal capacitación por parte de la totalidad de sus empleados; a tal fin, deberá coordinar con la Subsecretaría de Derechos Humanos de la Provincia (autoridad de aplicación de la ley VIII N° 129, según su art. 4), a fin de establecer la forma en que dicha capacitación se llevará a cabo, debiendo presentar, en el término de treinta (30) días hábiles, el programa de la misma y el cronograma y modalidad de cumplimiento; debiendo informar semestralmente los avances realizados. El personal jerárquico de la administración y aquellos que conformen la Comisión Directiva o sean delegados del XXXXXXXX, deberán ser los primeros en realizar los cursos. Asimismo, la Administración deberá hacer saber a sus empleados que el incumplimiento de lo dispuesto dará lugar a las sanciones establecidas en el art. 9 de la Ley Provincial VIII N° 129.

b) Encomendar al XXXXXXXX el compromiso y colaboración con lo indicado en el punto anterior, en virtud de las previsiones del art. 11 del Convenio 190 OIT, debiendo hacer saber a sus dirigentes y afiliados que el incumplimiento de lo dispuesto dará lugar a las sanciones establecidas en el art. 9 de la Ley Provincial VIII N° 129. La renuencia a colaborar con la Administración en el armado y cumplimiento de la capacitación será considerada desobediencia a la orden judicial y pasible de aplicación de multa procesal.

c) A su vez, conocida es la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación establecida en el fallo “Kot” donde estableció *“Nada hay, ni en la letra ni en el espíritu de la Constitución, que permita afirmar que la protección de los llamados derechos humanos [...] esté*

*circumscrip*ta a los ataques que provengan sólo de la autoridad” (Fallos 241:291, considerando 3).

En similar sentido la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado *“La obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación recae sobre todos los poderes del Estado, pero también sobre los particulares. Y se extiende tanto respecto de aquellos casos en que la situación discriminatoria es el resultado de las acciones y omisiones de los poderes públicos como cuando es el resultado del comportamiento de los particulares”* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC 18/03, párr. 104).

Por lo que, como parte de la garantía de no repetición, impondré que el Sr. N., que, además de realizar la capacitación antedicha, dentro del primer grupo de empleados, deberá cumplimentar con el Taller de Visibilización y Reflexión sobre la Violencia de Género” (TaViRe), aprobado por Acuerdo Plenario N° 5160/2022, concurriendo al Juzgado de Paz de la ciudad de XX los días que sea citado al efecto. A efecto del conocimiento del demandado, se agregan a la presente los Acuerdos Plenarios N° 5160/2022 y 5214/2023; haciéndole saber que deberá brindar los datos necesarios a fin de completar el Anexo C del Acuerdo Plenario N° 5160/2022; todo ello bajo apercibimiento de aplicar astreintes ante la renuencia a realizar la capacitación o la falta de concurrencia injustificada al TaViRe.

X) En relación a los intereses, y en vistas de lo decidido por la Excma. CAPM en el expediente 421/2022, la suma de condena por daño extrapatrimonial llevará adunada una alícuota del 6% anual, desde la producción del hecho dañoso, (la que al no ser susceptible de fijar en forma exacta, atento a la denuncia ante la comisaria de la mujer obrante a fs. 9 la determino en fecha 01/01/2015) hasta diez días después de adquirir firmeza esta sentencia y; transcurridos los mismos y hasta la fecha de su efectivo pago, intereses conforme a la tasa activa promedio mensual que informa el Banco del Chubut S.A. para las operaciones de descuentos comerciales hasta la fecha de su efectivo pago.

En relación a las sumas correspondientes al daño psicofísico llevarán intereses conforme la tasa activa que aplica el Banco del Chubut para las operaciones de descuentos de documentos

comerciales a partir de la fecha de la denuncia indicada *ut supra* y hasta el efectivo pago. Idéntica tasa de interés llevarán los montos resultantes por gastos médicos, desde que cada suma fue debida y hasta el efectivo pago.

La fecha de mora resulta unívoca para las tres codemandadas, en virtud de las previsiones del art. 1748 CCyC.

Dichos intereses se capitalizarán, de acuerdo a las previsiones del art. 770 inc. b) del CCyC, a la fecha de la notificación de la demanda, ya que “al demandar la parte actora el pago de intereses, tal reclamo global comprende en su seno el de aplicación de la totalidad del régimen legal que regla la aplicación de tales accesorios, hallándose entre tales normas el art. 770 CCCN (Ver idéntico criterio en: Cámara de Apelaciones de Trelew, sala A, 07/09/2020, S., F. c. A., D. M. s/ cobro de pesos e indemnización de ley, La Ley Online, AR/JUR/47816/2020)” fallo “DELGADO, DAMIAN c/ ESTRELLA PATAGONICA S.A. s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. N° 7 - Año 2021), de la Excma. CAPM, del 20/05/2021. Tratándose de obligaciones concurrentes y no solidarias, la fecha a considerar será la de cada notificación de demanda.

XI) Costas a cargo de las codemandadas vencidas (art. 57 ley XIV nro. 1).

XII) En atención a los hechos tenidos por acreditados, constancias de autos y citas legales que resultan de aplicación,

FALLO: Haciendo lugar a la demanda y, en consecuencia, condenando en forma concurrente a C. O. N. DNI XXXXXXXX, A. V. P. CUIT XXXXXXXXX y al SINDICATO XXXXXXXX CUIT XXXXXXXXX a abonar a Y. B.

M. DNI XXXXXXXXXXXXXXXX, previo los descuentos legales que correspondan, dentro del quinto día y mediante depósito judicial en autos, las sumas de PESOS resultante de la etapa de ejecución de sentencia, ello con más los intereses determinados en el considerando X). Asimismo, condenando a las codemandadas individualizadas en el precedentemente a realizar las capacitaciones y talleres de conformidad con las pautas indicadas en el considerando IX). Costas a cargo de las

codemandadas vencidas a cuyos efectos fijo los honorarios de la Dra. A. por la representación y dirección letrada, de la parte actora en el 18% y los del Dr. M. E., por la representación y dirección letrada, en conjunto, de ambos codemandados N. y XXXXXXXX en el 21%, los del Dres. S. y R. por la representación y dirección letrada, de la parte codemandada A. V. P. en el 15%, y los del Cuerpo Interdisciplinario Forense en el 5%. En todos los casos sobre el monto de condena (capital más intereses) que en definitiva resulte en la etapa procesal de ejecución de sentencia, con más el I.V.A. en caso de corresponder. Tengo en cuenta para así decidir lo normado por ley XIII N° 4 (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 10 38, y conc.), el mérito e importancia de la labor desarrollada, así como el monto del asunto.

REGISTRESE. NOTIFIQUESE. CUMPLASE. OPORTUNAMENTE
ARCHIVESE.

REGISTRADA BAJO EL N° _____/2023 S.D.L. J.L. N° 1.