

## **RECHAZO DE REPARACIÓN DE LEY 24.557. NO SE ACREDITÓ RELACIÓN ENTRE INCAPACIDAD PADECIDA (NEUROSIS OBSESIVA) - Y EL AMBIENTE HOSTIL DE TRABAJO.**


**Partes:** G. M. c/ Robra S. R. L. y otro s/ cobro de pesos

**Tribunal:** Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de Rosario

**Sala/Juzgado:** Primera      **Fecha:** 12-feb-2015

### **Sumario:**

1.-Corresponde confirmar la sentencia respecto al rechazo de la pretensión de reparación por incapacidad establecida en la Ley 24.557 pues el actor endilga su patología -neurosis obsesiva con componentes hipocondríacos grado IV- al ámbito de trabajo y a la presión laboral recibida en el mismo, toda vez que no se ha producido prueba eficaz que evidencie la relación entre la incapacidad y el ambiente hostil de trabajo.

2.-A los fines de encuadrar el daño en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo , resulta necesario verificar el nexo causal invocado entre la dolencia y la realización de las labores del actor para la demandada, pues de la violencia laboral puede derivarse un daño en la persona del trabajador que puede ser considerado como enfermedad profesional, en tanto el agente de riesgo es el propio ambiente hostil de trabajo, sin embargo, en el caso dicho nexo no resultó acreditado por el actor.

### **Fallo:**

En la ciudad de Rosario, a los 12 días del mes de febrero del año dos mil quince se reunieron en Acuerdo las Sras. Juezas de la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral, Dras. Lucía María Aseff, Roxana Mambelli y Adriana María Mana, para resolver en autos: "G., M. c/ ROBRA S.R.L. y otro s/ Cobro de Pesos" (Expte. N° 189/2012) el recurso de apelación total interpuesto por la parte actora contra el fallo N° 224 del 11 de abril del 2012, dictado por la Jueza de Primera Instancia de Distrito en lo Laboral de la 8va. Nominación de la ciudad de Rosario. Hecho el estudio del juicio, se resolvió plantear las siguientes cuestiones:

1- ¿Es justa la sentencia apelada?

2- ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

Practicado el sorteo de ley, resultó que la votación debía realizarse en el siguiente orden: Dras. Mana, Mambelli y Aseff.

A la primera cuestión: La Dra. Mana dijo: La sentencia Nro. 224 de fecha 11 de abril del 2012 de fs. 588/593 vta., a cuyos fundamentos de hecho y de derecho me remito en mérito a la brevedad, resuelve: "Rechazar la demanda interpuesta contra ROBRA SRL y MAPFRE ART SA, con costas. A la regulación de honorarios, oportunamente".

Contra la sentencia se alza en apelación la actora a fs. 598, concedido el recurso y elevadas las actuaciones la recurrente expresa sus agravios a fs. 624/635, los que son contestados por la parte demandada a fs. 640/653 -ROBRA SRL- y 655/660 vta. -MAPFRE ART SA- por lo que, cumplidos los trámites de ley, quedan los presentes en estado de resolver.

### **Agravios**

Los reproches vertidos por la accionante se enderezan a cuestionar que la sentencia de grado: 1) tuvo por válida la renuncia del actor al empleo en ROBRA SRL pese la prueba producida; 2) rechazó la indemnización del art.1 de la ley 25.323 al considerar que no se probó que la relación contractual se hubiese iniciado antes de su registración formal (25/09/2002); 3) no hizo lugar a las diferencias salariales de SAC y vacaciones, al sostener que no se había probado que el actor haya recibido pagos en negro o no registrados; 4) no acogió la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por la

conducta patronal consistente en aparentar la renuncia cuando en realidad se trató de un despido directo; 5) rechazó la pretensión de indemnización del daño moral por cuanto su procedencia es indudable habida cuenta que la demandada ROBRA S.R.L. incurrió en un ilícito civil al haber intimidado y lesionado subjetivamente al actor para que remitiera su renuncia al empleo; 6) no receptó la reparación sistémica de la ley 24557 reclamada en razón de la enfermedad que contrajo a consecuencia del trabajo desarrollado para la demandada ROBRA S.R.L. Asimismo solicitó en esta sede la aplicación de las mejoras de la Ley 26.773.

Por una cuestión de rigor metodológico pasaré a analizar las quejas deducidas en el orden que considere adecuado. Por ello comenzaré liminarmente por el reproche esgrimido en sexto lugar el que refiere al rechazo de la reparación sistémica de la ley 24.557 reclamada a la aseguradora codemandada

Así, en los presentes, debe determinarse si resulta viable o no la indemnización por enfermedad profesional con

fundamento en la ley de riesgos reclamada, atento a que endilga su patología (neurosis obsesiva con componentes hipocondríacos grado IV - neurosis obsesiva - neurosis o reacciones vivenciales anormales neuróticas. Psiquismo N63X4) al ámbito de trabajo y a la presión laboral recibida en el mismo, relación que la magistrada a quo no encontró probada.

Como sostuve en "Lauría c/ La Caja" -Acuerdo N° 386/2013- "No puede soslayarse que dentro del ámbito de trabajo, puede existir la violencia laboral y que ésta ha ido adquiriendo diferentes formas: el acoso moral o psicológico, el acoso sexual, el mobbing y la discriminación, el bossing, -entre otros- conceptos que hoy por hoy necesitan de una mejor precisión tanto legislativa como doctrinaria a los fines de poder adecuar cada situación a determinada figura."

"No obstante ello, y cualquiera sea el nombre que se le diera, coincido con la Dra. Ferreirós en que 'Lo primero que tenemos que advertir cuando hablamos de nuevas o viejas formas de violencia laboral, es que estamos hablando de violación de derechos, de los derechos del trabajador por su condición de tal, y en tal sentido son bienes jurídicamente tutelados su integridad física, psíquica y moral, tanto su honra como su dignidad, su igualdad y como contracara de la discriminación, las libertades políticas, económicas, jurídicas y laborales, el derecho al progreso, al proyecto de vida laboral, etc.' (Ferreirós, Estela M., "Las Viejas y Nuevas Formas de Violencia en el Contrato de Trabajo y las Posibles tutelas jurídicas", Doctrina Laboral Errepar, tomo/boletín XIX, p. 276, agosto de 2005, citado por Rodríguez Saich, Luis A. Knays, Verónica en "Acoso moral y sexual en el Derecho del Trabajo" LL 22/03/2006, 1. LL 2006-B, 985.)

"Por lo tanto, de la violencia laboral puede derivarse un daño en la persona del trabajador que puede ser considerado como enfermedad profesional, en tanto el agente de riesgo es el propio ambiente hostil de trabajo".

El sistema de reparación de los riesgos del trabajo no reconoce al agente de riesgo "ambiente hostil" a los fines de configurar el daño por una enfermedad mental. No debe obviarse que en el caso el actor inició su trámite de retiro por invalidez una vez extinguida la relación contractual, y que la Comisión médica dijo oportunamente en sus conclusiones que García padecía de "Neurosis obsesiva con componentes hipocondríacos grado IV - 70%" (setenta por ciento) de incapacidad laboral por lo que SI reúne las condiciones exigidas en inciso a) del Artículo 48 de la Ley 24241 para acceder al beneficio de RETIRO TRANSITORIO POR INVALIDEZ, cf. fs. 75); la Comisión Médica Central por su parte determinó que ". presenta 22,00% (veintidós por ciento) de incapacidad laboral por lo que NO reúne las condiciones exigidas en el inciso a) del artículo 48 de la Ley 24241 para acceder al beneficio.-cf. fs. 81); y que finalmente, la Cámara Federal de la Seguridad Social, Sala 3ra, entendió que la prestación debía proceder en el entendimiento de que el actor padecía un 72,6% de la t.o. de incapacidad laboral a los fines previsionales (cf. fs. 237).

Ahora bien, a los fines de encuadrar el daño en el marco de la LRT, resulta necesario verificar el nexo causal invocado entre la dolencia y la realización de las labores del actor para ROBRA SRL.

Adelanto que en el sub examine, tal como lo entendió la sentenciante de grado, no se ha producido prueba eficaz que evidencie la relación entre la incapacidad padecida por García, que fuera determinada por el perito oficial, y el ambiente hostil de trabajo.

De los testigos que han declarado, quienes fueran ofrecidos tanto por el actor como por el demandado, no surge acreditación alguna en relación a que sobre el Sr. García se ejerciera presión tal que lo llevara a padecer el daño psicológico que reclama.

La a quo ha descripto los testimonios conducentes para arribar a la conclusión antes mencionada. Lo que resulta de examinar lo dicho por Quinteros (cf. fs. 285, resp. 5ta. y 8va), Cassaro (cf. fs. 285 vta./286, resp. 6ta), Viazzo (cf. fs.295); Bernardini (cf. fs. 295 y vta., resp. 7ma y 2da repreg.), Migliaia (cf. fs. 296, resp. 7ma) y Ghella (cf. fs. 296, resp. 7ma y 2da repreg.). Todos ellos refieren a una presión laboral normal en lo que a cumplimiento de objetivos concernía pero que no configuraban una presión extra sobre la persona de García. Asimismo las declaraciones dan cuenta de la personalidad del actor (refieren a "personalidad especial") más que de un exceso en las directivas recibidas por parte de sus superiores que decanten en una incapacidad.

Como expuse en el Acuerdo "Lauría" antes citado, "Sabido es que la Ley de Higiene y Seguridad es una normativa que debe ser cumplida por el empleador en cuanto "deber de seguridad" pero que debe ser controlada por la aseguradora como "deber de prevención".

"Es por ello que en cuanto al deber de seguridad de un agente de exposición que no se encuentra enlistado, y que reconoce cierta particularidad -ambiente hostil-, la única forma en que al empleador podría reprochársele falta de seguridad sería en el caso de que los empleados o en su caso la actora, dieran a conocer la situación de malestar en dicho ambiente de trabajo."

"La violencia laboral que configura este fenómeno fáctico, social y jurídico se caracteriza entonces por su obrar doloso, por acción u omisión, con ánimo de provocar un daño en el trabajador en su integridad psicofísica y con repercusiones económicas, ya que lleva a la pérdida del empleo, por ello, la exclusión de una reparación por el solo hecho de no estar en un listado deviene arbitrario, discriminatorio e injusto; pero insisto con lo siguiente, la intencionalidad de causar el daño es un elemento de la figura en estudio, pero no una condición para que el empleador sea responsable, ya que este podrá responder aún en caso de culpa, negligencia e imprudencia en no haber evitado la ocurrencia de este escenario laboral en perjuicio del trabajador o conociendo el hecho, no haber adoptado las medidas idóneas para hacer cesar ese padecimiento de cuyas consecuencias deberá responder el empleador sean que se limite al daño moral, es decir, se circunscriba solamente a la injuria laboral grave o de existir una incapacidad, aquella responsabilidad por culpa se extenderá a los daños materiales y expatrimoniales emergentes de la misma" (Navas, Sebastián en "La violencia laboral psicológica ¿injuria grave o enfermedad profesional? LL online)"

"Sigue diciendo el autor que ".resulta necesario un elemento común para configurar una actuación negligente o dolosa imputable al empleador consistente en que aquél tenga conocimiento de los padecimientos que el trabajador está sufriendo para que pueda adoptar las medidas eficaces, idóneas y concretas para hacer cesar esta situación nociva hacia el obrero, caso contrario, resultaría de difícil prueba la atribución de una conducta al empleador. lo cierto es que la comunicación de la existencia en forma expresa de parte del obrero sobre el ambiente laboral nocivo debe existir , admitiéndose cualquier forma de comunicación, incluso la digital, . lo relevante es que llegue a conocimiento del empleador" (op.cit)".

En los presentes no existe atisbo alguno de que se pusiera en conocimiento la situación laboral reprochada, ni tampoco surge que la misma haya sido sostenido en el tiempo. Se destaca en este punto que el actor laboró tres años para la demandada.

Asimismo no se deja de lado el daño que determinó la pericia médica psiquiátrica en la salud del actor. Así, el perito encuadró su dolencia en una depresión grado tres o cuatro (cf. fs. 531).

Pero reitero, la relación de causalidad entre el trabajo y la dolencia no ha sido probado, toda vez que dicho hostigamiento, acoso o violencia laboral, no fue acreditado en autos.

Por todo lo expuesto es que he de rechazar el sexto agravio esgrimido por el actor.

Ahora bien, seguiré analizando los agravios referidos a la extinción de la relación laboral y la renuncia viciada o negociada denunciada en los presentes. La primera queja del actor radica en el error incurrido por la magistrada a quo en cuanto tuvo por válida la renuncia al empleo pese a la prueba producida en punto a que dicho acto estuvo invalidado por la existencia de intimidación y lesión subjetiva. Asimismo refiere que la sentenciante omitió considerar la confesión ficta de la empleadora. El reproche ha de desestimarse.

En primer lugar, debe recordarse que la aplicación de los apercibimientos del art. 66 del CPL, llevan a determinar la veracidad de los hechos expuestos en el escrito de inicio. Pero la presunción de dicha norma es "iuris tantum", admitiendo prueba en contrario. De este modo, la prueba de la demandada debe dirigirse a desvirtuar los hechos relatados por el actor en dicha oportunidad. Ello es lo que ha acontecido en los presentes desde que la accionada produjo prueba suficiente que no permite conmovier lo decidido en baja instancia.

En lo que aquí interesa no ha sido acreditado que la renuncia efectuada por el trabajador haya estado viciada.

Refiere Ojeda al comentar el art, 240 de la LCT que a los fines de la configuración del instituto de la renuncia, deben conjugarse dos elementos: una material -manifestación de voluntad extintiva en la forma prevista en el texto legal- y otro inmaterial -expresión de voluntad realizada con discernimiento, intención y libertad, conforme el art. 897 CC.-.

Con relación al elemento inmaterial, sostiene el autor que ". la regla general es que la declaración de

renuncia al trabajo, efectuada con los requisitos exigidos por el artículo 240 de la LCT, constituye un acto jurídico válido, que solamente puede ser invalidado por un pronunciamiento judicial que se fundamente en pruebas idóneas, valoradas con arreglo al principio de la sana crítica, que acredite la existencia de vicios en la voluntad, en los términos del artículo 1045 del Código Civil" (Ojeda, Raúl en "Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada", Segunda Edición actualizada, Tomo III, Editorial Rubinzal Culzoni, Año 2011, pág.319 y ss.)

Y con respecto a la "violencia e intimidación" señala con respecto a la prueba, en opinión que comparto, que ". deberá demostrarse, generalmente mediante testigos, que el trabajador fue acompañado al correo por el jefe de personal o por personas destacadas por la empresa, o intimidación por parte de su superior, o que temió fundadamente sufrir un daño para él o su familia en caso de no renunciar" (ob. cit., pág. 321 y ss.)

De lo expuesto se deduce que, el actor no probó violencia e intimidación por parte de sus superiores; tampoco

evidenció la "lesión subjetiva" que invoca, aduciendo desproporción de las prestaciones objetivada entre la suma que le fue pagada y la que le correspondía y el aprovechamiento de una situación de necesidad e inferioridad.

Como acertadamente indicó la sentenciante, se encuentra corroborado que con posterioridad a la desvinculación de la empresa, el actor dio cursos de "coaching" (cf. informativa diario La Capital, fs. 220/ 222, 274/276 y testimonios de Bernardini (resp. 8va., fs. 295 vta; Migliaia, resp. 8va, fs. 296), dem ostrandose así la capacidad intelectual del actor que podía comprender los actos que realizaba. A su vez se corrobora que la afección padecida por el actor en aquel momento no le impedía efectuar actos en forma clara, libre y válida.

Es decir, no se niega la afección que concluyó en prestación por invalidez, pero se debe considerar el tiempo transcurrido entre: la extinción del vínculo laboral (17/10/2005, fs. 43), los primeros reclamos del actor (12/09/2007, fs. 42), pasando por el decisorio en sede federal (08/04/2008, cf, fs, 336), y la pericia en esta sede (mayo de 2010), los que, al no ser coetáneos entre sí no puede implicar sin más la falta de conocimiento de los actos realizados por García al efectuar su renuncia. Y las actividades realizadas con inmediatez a la desvinculación en forma posterior indican todo lo contrario. En suma, resulta un elemento de peso la consideración del tiempo que dejó pasar el actor entre la extinción, supuestamente viciada su voluntad, y su primer reclamo -casi dos años después- cuando el sentido común y la buena fe indican la necesidad de una tempestiva denuncia del abuso patronal en el distracto.

Por lo expuesto corresponde no acoger el reproche esgrimido en primer lugar.

En conexión con este último agravio se encuentran los introducidos en cuarto y quinto lugar. Los mismos refieren al rechazo por parte de la magistrada de la indemnización de los daños y perjuicios ocasionados por la conducta patronal consistente en aparentar la renuncia cuando en realidad se trató de un despido directo. Así también el rechazo de la indemnización por daño moral por cuanto su procedencia es indudable habida cuenta que la demandada ROBRA SRL incurrió en un ilícito civil al haber intimidado y lesionado subjetivamente al actor para que remitiera su renuncia al empleo.

Si bien los mismos podrían desecharse sin más por no cumplimentar con lo establecido por el art. 118 del CPL, cabe destacar que de igual modo, por lo antes analizado, no cabe más que considerar que dichas quejas sufrirán la misma suerte que la anterior, esto es, su rechazo por falta de acreditación de las circunstancias esbozadas por el recurrente. Es que en los mismos se reitera e insiste con los vicios de la voluntad que afectaron a la renuncia. Todo lo cual se encuentra resuelto ut supra.

Asimismo, en cuanto al daño moral reclamado, ha dicho esta Sala -con anterior integración que - "No obstante que las indemnizaciones tarifadas cubren todos los daños, tanto materiales o morales que la pérdida del empleo puede haber ocasionado al trabajador, sería procedente el pago de un plus por daño moral - excepcionalmente- cuando la actitud de la empleadora al disolver el vínculo excede el ámbito contractual para ingresar en el de la ilicitud dolosa o culposa." ("Lopez c/ Cargill", Acuerdo N° 242/2007). Pues bien, la excepcionalidad que amerite la recepción de dicha indemnización no ha acaecido en los presentes.

El tercer y cuarto agravio se tratarán conjuntamente, uno se basa en el rechazo por parte de la magistrada del rubro "indemnización art. 1 de la ley 25.323" por no encontrar probado la fecha de ingreso invocada, y el otro refiere al rechazo de las diferencias reclamadas de SAC y vacaciones al sostener que no se corroboró el pago de salario sin registrar. La misma crítica debe efectuarse al no cumplimiento por el recurrente de lo prescripto por el art. 118 del CPL.

No obstante ello, cabe recordar que el art. 1 de la Ley 25.323 expresa que " Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.". Pues bien, en el caso, no estamos frente a un despido que genere indemnización alguna en tanto la renuncia que se valida en esta sede, por su carácter de gratuidad, no origina obligaciones indemnizatorias en cabeza del empleador.

Con relación al tercer agravio, en lo que refiere a los pagos no registrados y lo concerniente a que el demandado ante su confesión ficta y la aplicación de la presunción correspondiente no probó en contrario, no puede tener favorable acogida. Es que de los testimonios producidos se extrae la falta de acreditación de pagos en negro. El testimonio de Quinteros no resulta contundente a dichos fines toda vez que indica ". puede ser que algo nos hayan dado por productividad porque se cumplieron los objetivos de un mes que iban pasando, que no recuerdo bien pero creo que era mes a mes. Que lo pagaba el actor personalmente" (fs. 285, resp. tercera,) y que ". se lo que yo cobraba. Que cobraba el sueldo por banco, y esa parte sin recibo de sueldo, con un recibo común del que no me daban copia, que no se si sobre esos montos se le hicieron aportes o no" (fs. 285. resp. cuarta, el resaltado me pertenece).

Luego el resto de los testimonios indicaron que ".todo era en blanco.", ". que yo nunca me enteré que alguien



cobrara en negro" (Cassaro, fs. 285 vta. resp. 3ra y 4ta); "que no, en absoluto" (Bernardini, fs. 295 vta. resp. 1 repreg.); "que no recibíamos pagos en negro" (Migliaia, fs. 296, resp. 1era repreg.); "que no, que yo sepa nadie" (Ghella, fs. 296 vta. resp. 14va). Los testigos lucen contestes, circunstanciados, por lo que, por el criterio de la sana crítica, no me persuade la queja incoada a fin de modificar lo decidido en primera instancia, teniendo especialmente en cuenta, además, que la posición jerárquica del actor en la empresa le hubi era permitido en su caso, hacerse de elementos o circunstancias que permitieran demostrar supuestos pagos no registrados.

Es por ello que los agravios tercero y cuarto no habrán de prosperar.

Por todo lo expuesto, es que debe rechazarse el recurso de apelación deducido por el actor y confirmar la sentencia impugnada.

Voto, pues, por la afirmativa.

A la misma cuestión: La Dra. Mambelli dijo: Atento lo expuesto por la Vocal preopinante, voto en idéntico sentido.-

A la misma cuestión: La Dra. Aseff dijo: Que habiendo procedido al estudio de los autos y advirtiéndose que existen dos votos totalmente coincidentes, se abstiene de emitir opinión sobre la cuestión planteada en virtud de lo dispuesto por el art. 26 de la ley 10160.-

A la tercera cuestión: La Dra. Mana dijo: Los fundamentos que anteceden me llevan a: I. Rechazar el recurso de apelación interpuesto por el actor y confirmar la sentencia de Primera Instancia en lo que ha sido materia de revisión, con costas de Alzada a su cargo; II. Fijar los honorarios profesionales en un cincuenta por ciento de los que en definitiva sean regulados en Primera Instancia.

Así voto.

A la misma cuestión: La Dra. Mambelli dijo: Corresponde votar el voto propuesto por la Dra. Mana, así voto.-

A la misma cuestión: La Dra. Aseff dijo: Que como dijera precedentemente se abstiene de emitir opinión sobre la cuestión planteada en virtud de lo dispuesto por el art. 26 de la ley 10160.-

A mérito del Acuerdo que antecede, la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral;

RESUELVE: I. Rechazar el recurso de apelación interpuesto por el actor y confirmar la sentencia de Primera Instancia en lo que ha sido materia de revisión, con costas de Alzada a su cargo; II. Fijar los honorarios profesionales en un cincuenta por ciento de los que en definitiva sean regulados en Primera Instancia.

Insértese, hágase saber y oportunamente bajen.- (Autos: "G., M. c/ ROBRA S.R.L. y otro s/ Cobro de Pesos". Expte. N° 189/2012).-

MANA - MAMBELLI - ASEFF  
(art. 26, ley 10160) NETRI

Fuente. [Microjuris.com](http://Microjuris.com)