En la ciudad de Trelew, a los 10 días de abril del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Aldo Luis De Cunto y la presencia de los Sres. Jueces del Tribunal Dres. Sergio Rubén Lucero y Guillermo Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“I., J. E. c/ Provincia del Chubut y Otro s/ Indemnización” (Expte. Nro. 10 - Año 2024 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 20/03/2024.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto dijo:

Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo de los recursos de apelación interpuestos por la parte codemandada Provincia del Chubut, mediante los ID 1316439 e ID 1316504 -este último por honorarios-, y por la otra codemandada E. A. S.A. mediante el ID 1317203, en contra del pronunciamiento definitivo dictado en autos a fs. 660/674, el 22/11/23, por el cual se hace lugar a la demanda entablada por J. E. I. contra la Provincia del Chubut y E. S.A., condenando a la primera de estas últimas a abonar a aquél la suma de $ 3.317.990,50, y a la segunda, de manera solidaria con la primera, el monto que arroje el cálculo que se ordena en el considerando respectivo, con más intereses y costas.-

El 30/11/23 se conceden los tres recursos, la Provincia del Chubut expresa agravios en el ID 1323805, mientras que E. A. S.A. lo efectúa por el ID 1328396. De las mismas se confiere traslado el 06/12/23 y el 12/12/23, sin que la actora los conteste. Finalmente a fs. 680, con fecha 27/02/24 se tuvo por desistido del recurso de apelación a E. A. S.A. por no haber acreditado el letrado actuante la pertinente personería.-

I.- Dado que sólo corresponde examinar la expresión de agravios del codemandado Estado provincial, haré una breve reseña de la misma, a fin de delimitar el “thema decidendum” de la facultad revisora de esta Alzada.-

1) La provincia coaccionada, en su primer agravio cuestiona la condena por indemnización de daño moral, atacando el decisorio por incongruencia debido a que la jueza fundó de manera arbitraria los hechos en cuestión y la responsabilidad atribuida. Destaca que en la sentencia se expusieron hechos o argumentos totalmente distintos a los invocados por el actor en la demanda. A tal fin repasa estos últimos, resaltando que I. subrogaba un cargo político de forma automática (dirección), más allá del dictado del acto administrativo a fin de que percibiera alguna diferencia salarial, así como que poseía un cargo de planta y que la dirección de estadística no dejó de existir sino que cambió de denominación, siendo designado un director a fin de ocupar el cargo. Indica que el

accionante adujo que experimentó un colapso psíquico como consecuencia del cambio de estructura ministerial al desaparecer la dirección de estadísticas sin preaviso, lo que la demandada considera ilógico comunicar o consensuar con un empleado de planta que ocupa un cargo político (dirección) como subrogante la posibilidad o conveniencia de modificar la denominación de la dirección y la designación del personal político correspondiente. Asimismo agrega que el actor consideró que correspondía una desactivación pausada y que al no hacerse se provocó un singular giro con sus dirigidos, se afectó su autoestima dado que ya no cumple funciones de director, que el cambio le provocó desazón y desánimo, destruyéndolo moral y psíquicamente, que se lo apartó de su actividad principal y de su *status* laboral, consideró su concurrencia a desempeñarse como empleado como una acción diaria de acoso y presión moral. También refiere que en la demanda se arguyó que la maquinaria pública provincial es una poderosa destructora de la individualidad de los agentes, que lo que le aconteció resulta un hecho de acoso laboral o "mobbing", así como que la negativa de la A. y del cuerpo médico de la Comisión Médica de la Superintendencia de Salud contribuyó a erosionar su psiquis, que no se pudo adaptar a los cambios de su entorno laboral, que ante dichos cambios debe existir algún tipo de programación que contenga a los empleados para que puedan sobrellevar el hecho de dejar ser jefes o directores, que no se respetó su dignidad, lo cual le infringió un grave daño moral desencadenante de su daño psíquico, reitera que la contraria entiende que correspondía una desactivación pausada y progresiva del sector con preaviso, lo cual la apelante considera incalificable dado el cargo que ocupaba por subrogación que no ameritaba el dictado de un decreto, y que I. afirma haber padecido calvarios diarios porque debía concurrir a su trabajo sin ocupar el cargo que antes subrogaba. La quejosa efectúa una comparación con otras situaciones similares en las que considera inaudito que se considere acoso laboral que un agente que subrogue un cargo político deba retornar a su cargo de planta ante la designación del nuevo agente en el cargo superior.-

Seguidamente alude al informe de la psicóloga O., quien da cuenta de que I. utiliza una lógica binaria que no le permite encontrar soluciones válidas a su situación laboral, y que sólo admite renunciar o que los despidan, no pudiendo asimilar los cambios producidos, así como posee dificultades en distribuir equitativamente su tiempo libre más el laboral, entre otras circunstancias que se consideran ajenas al accionar de la demandada. En cuanto a que el 07/06/05 fue intimado por un superior jerárquico, lo que no fue probado, expresa que ello no es un acto de persecución o mobbing, aunque ello ocurriera delante de sus antiguos dirigidos, como tampoco lo sería la negativa de la A. respecto de la aceptación de su patología. Niega que se presente el supuesto del art. 1113 del C. Civil por la circunstancia de que la provincia se aproveche de la reestructuración del sector donde se

desempeñaba el actor, o que debiera preavisarle o realizar tales modificaciones de manera progresiva.-

Cita parcialmente el decisorio en cuanto la jueza enunció los presupuestos de la responsabilidad, señalando que el razonamiento de la misma resulta erróneo al no considerar que el actor ocupaba un cargo político por subrogancia legal y que las consecuencias que dice haber padecido el accionante son fruto de su personalidad y no del cambio laboral que experimentara ya que, de lo contrario, ante una reestructuración administrativa o el retorno al cargo de planta de los agentes, el Estado debería diseñar un programa de contención por los eventuales daños psíquicos que esto les pudiera provocar. Alude a la pericia del Dr. O. en base a la cual la juzgadora tuvo por acreditado el daño en el actor por padecer una incapacidad del 20%. Continúa exponiendo el análisis de la sentenciante con relación al elemento antijuridicidad, volviendo a considerar equivocada la argumentación de la misma ya que se basó en los derechos del trabajador contemplados en el art. 14 bis de la Constitución nacional, y en tratados internacionales con jerarquía constitucional.-

Entiende que el error de la *a quo* radica en que concluye que ha existido acoso laboral por el trato inhumano y degradante, considerando aplicable el art. 16 de la Convención contra la Tortura, por el cese del actor en su subrogación de un cargo político, y porque no se le preavisó que se iba a cubrir el cargo que subrogaba o no se lo hizo de manera gradual, todo lo cual le provocó una profunda desazón con el consiguiente daño moral. Manifiesta que este razonamiento es totalmente arbitrario. Se detiene en el testimonio de F. quien se desempeñara como directora de Reconocimientos Médicos de la provincia, y relató que el actor la consultó profesionalmente con un cuadro compatible con estrés laboral ocasionado por persecuciones en el ámbito laboral, estando desestabilizado emocionalmente, lo que obliga a implementar su alejamiento de su tarea laboral y un tratamiento psicológico. Sobre el mismo se expresa que más allá del cuadro de estrés laboral que se informa, ello no acredita que se debiera a una persecución laboral, ya que se trata de una afirmación unilateral de la profesional sin conocer los motivos por los cuales el actor volvió a su cargo de planta ni cómo funciona el sistema de subrogancias en la función pública. En cuanto a la testigo P., quien fuera compañera de trabajo de I., destaca que expresó que el actor era empleado de estadística en el Ministerio de Educación, que después fue Jefe de Departamento y luego Director, y posteriormente designaron a otras personas a realizar sus tareas y que esto afectó su salud, considerando que ello confirma su versión de los hechos. Explicita la misma reiterando que el accionante arribó al máximo cargo en el escalafón de planta permanente que es jefe de departamento, cargo sobre el que posee estabilidad, y que luego subrogó el cargo de director mientras estuvo vacante. Añade que cuando la testigo manifiesta que “pusieron” a otras personas a realizar las tareas de I., ello es consecuencia

de las modificaciones llevadas a cabo en la estructura ministerial por lo que dichas tareas fueron llevadas a cabo por más de una persona y además se nombró al director político por cubrirse la vacante que el actor subrogaba.-

Seguidamente objeta la conclusión que efectúa la jueza de la pericia del Dr. O., ya que el perito estableció una relación directa de la situación laboral con el padecimiento psíquico del actor, y la sentenciante derivó de ello la acreditación de acoso laboral o "mobbing". Expresa que no tenía por qué objetar la pericia ya que el "mobbing" no se acredita con pericias o informes médicos, ya que ello sólo prueba la existencia de una afección y en todo caso justifica el otorgamiento de la pertinente licencia. Repite el cuestionamiento al razonamiento de la juzgadora en cuanto a que no se requería un acto administrativo para ordenar el cese de la subrogancia del actor sino que bastaba con la designación del funcionario correspondiente para el cargo vacante, como tampoco era necesario "preavisar" a I. de dicho nombramiento, resultando equivocada la argumentación de la *a quo* en cuanto a que el actor fue desplazado por vías de hecho. También se objeta lo argüido por la jueza en cuanto a la forma en que la administración dejó sin efecto la subrogancia dado que debió fundar dicha decisión por afectar derechos de terceros, lo cual es considerado infundado por la quejosa ya que se trataba de un cargo que el actor subrogaba y en el cual carecía de derecho a permanecer.-

Con relación a la responsabilidad que en el decisorio se enrostra con fundamento en el art. 1113 del C. Civil por los hechos de los dependientes, insiste en que no existió ninguna irregularidad ni ilegitimidad en el accionar del funcionario que realizó el nombramiento del director de estadística ya que bastaba cubrir la vacante mediante la designación efectuada. Recalca la incongruencia que advierte en la sentencia ya que se funda la indemnización por daño moral reclamada por el actor en causales diversas a las invocadas por éste en la demanda, las que vuelve a enumerar, mientras que la jueza fundó la procedencia de este daño -en realidad del resarcimiento- en que el cese de I. en el cargo de director se realizó de manera incorrecta por cuanto no se dictó un acto administrativo específico ni se le comunicó el cese de la subrogancia, cese que además entendió que debía ser fundado. Indica que más allá de la innecesariedad de dicho acto administrativo, si se hubiera dictado, ante el cese de la subrogancia, el actor habría sentido igualmente la desazón y la afectación en su autoestima.-

La última parte del agravio la dedica a la cuantificación de la indemnización, sosteniendo que la suma reconocida es excesiva, habiéndose tomado como pauta una estadía vacacional en las Cataratas del Iguazú, lo que no se relaciona con la situación económica actual del país y de la provincia, ni con el estándar de vida del actor.

Asimismo resalta también la incongruencia por cuanto la suma admitida es superior a la reclamada por el actor, aun tomando esta última de manera actualizada.-

2) Como segunda queja se agravia de la condena solidaria a su parte junto a la codemandada A. respecto del pago de la indemnización por incapacidad psicológica. Destaca que la incapacidad reconocida fue producto de una enfermedad profesional contraída y que el monto admitido es también excesivo por lo que es necesaria su morigeración. Seguidamente enuncia de manera dirimente que se condenó a su parte de manera solidaria en razón del nexo causal entre el trabajo y la incapacidad del actor, habiéndose considerado que la A. debe responder por las prestaciones en el marco de la LRT, no implicando ésta una condena extra a favor del actor. Al respecto sostiene que si la ART debe responder por la incapacidad laboral producto de la enfermedad laboral contraída dentro del marco de la LRT, por el mismo marco legal debe declararse la indemnidad en relación a su mandante, por lo debió rechazarse dicho reclamo contra su parte, citando un antecedente del mismo juzgado.-

3) Por último, y más allá de los anteriores agravios, cuestiona la condena en costas por cuanto aun siendo procedente la demanda, el actor cuantificó su incapacidad en un 68,07% cuando en el decisorio se reconoció sólo un 20%. Es así que considera que existió un acogimiento parcial de la demanda, lo que debe reflejarse en la condena en costas. Culmina con el petitorio de estilo.-

II.- Delimitada la materia sobre la cual habrá de ejercer este Cuerpo la facultad revisora, me adentraré en el tratamiento de los agravios reseñados, para lo cual seguiré el orden en el que fueran expuestos, el cual, por lo demás responde a la lógica secuencia de su examen.-

1) En el primer agravio, como surge de la reseña efectuada, la apelante comienza por señalar que la sentencia es incongruente, incongruencia que advierte por cuanto se fundó la indemnización por daño moral en causales diversas a las invocadas por el actor en la demanda, las que enumera, mientras que la jueza -indica- fundó la procedencia del resarcimiento- en que el cese de I. en el cargo de director se realizó de manera incorrecta por cuanto no se dictó un acto administrativo específico ni se le comunicó el cese de la subrogancia, lo cual además debía ser fundado.-

Al respecto, es de recordar que el principio de congruencia, tal como lo definió alguna vez Guasp, importa la conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones y teniendo en cuenta todos los elementos individualizadores de tal objeto: los sujetos que en él figuran, la materia sobre que recae y el título que jurídicamente lo perfila en cuanto delimitan ese objeto (conf. aut. cit., “Derecho procesal civil”, Madrid, 1956, p. 555, nº 4, ap. III; conf. cita en SCBA, Ac. y Sent., 1975, p. 56, DJBA, v. 106 p. 173). La decisión, por consiguiente, debe ser con arreglo a las acciones deducidas, resolviendo los temas sometidos a su juzgamiento en los términos en que ha sido trabada la relación procesal, con prescindencia de toda defensa que se haya planteado con posterioridad (conf. SCBA, Ac.

y Sent., 1971, v. II, p. 635; DJBA, v. 95, p. 57). En el mismo orden de ideas se ha sostenido que cuadra subrayar que una de las garantías del debido proceso consiste en el límite que tiene la judicatura de no introducir alegaciones o cuestiones de hecho sorpresivamente, de manera que las partes no hayan podido ejercer su plena y oportuna defensa; por ello la conformidad entre la sentencia y la demanda en cuanto a las personas, el objeto y la causa, es ineludible exigencia de cumplimiento de principios sustanciales del juicio relativo a la igualdad, bilateralidad y equilibrio procesal, toda vez que la litis fija los límites de los poderes del juez. Es cuando se supera este marco de operatividad que se produce el quebrantamiento del principio de congruencia (conf. SCBA, Ac. y Sent., 1971, v. 9, 1978, v. II, p. 210; DJBA, v. 94, p. 29; v. 118, p. 108; v. 120, p. 387). En similar sentido se concluyó que al principio de congruencia, base de nuestro ordenamiento jurídico adjetivo, que se deriva a su vez del sistema dispositivo, puede definírselo como la conformidad que ha de existir entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones en cuanto delimitan ese objeto. Y la praxis judicial ha expresado en torno al mismo, que las sentencias judiciales deben atenerse a la situación que existía al momento de trabarse el debate, resolver con arreglo a las acciones deducidas en el juicio, pronunciarse sobre todo lo que piden las partes y nada más que sobre lo que piden, decidir las peticiones concretas, encuadrarse en el marco de los hechos y pretensiones precisas que se hayan traído a conocimiento y resolución del órgano, y guardar correspondencia con la demanda en cuanto a las personas, el objeto y la causa (conf. CN. Civ., Sala A, 11/8/75, LL, 1976A-265; ídem., Sala B, 11/10/76, LL, 1977-D-581; ídem, Sala C, 13/11/79, ED, 87-407; entre muchos otros).-

Dicho lo anterior cabe repasar las razones esgrimidas en la demanda por las cuales el actor entiende que el accionar del Estado provincial le produjo el daño moral cuya indemnización solicita. El actor relata una secuencia de actos a los que atribuye su patología que genera el daño moral que denuncia. Comienza por señalar que sin mediar preaviso se reformuló la estructura del Ministerio de Educación, y desapareció la Dirección de Estadística que titularizaba, lo cual impacta en forma negativa en su psiquis, considerando que la reforma debía haber sido efectuada de manera pausada y progresiva. Agrega que debió soportar la anulación de su propia iniciativa laboral, y que el giro de su relación con quienes eran sus dirigidos afectó su autoestima. Señala que asistir diariamente a su lugar de trabajo derivó en una situación violenta que causó trastornos con la comunicación con sus superiores, como empleado “estaqueado” en el llano, debiendo realizar tareas de naturaleza incierta desprovistas de la calidad y nivel acordes con su capacidad. Refiere que la desazón y el desánimo destruyeron su entereza moral y psíquica, que se lo apartó de su actividad principal, y que ya no tomaba más decisiones. Identifica como un hito temporal un hecho ocurrido el 07/06/2005 por el cual fue intimidado verbal y públicamente en

presencia del resto de los empleados por su superior jerárquico, lo que fue “estampado” en la denuncia de siniestro a la SRT. Añadió que la A. no se hizo cargo de su afección, al igual que la Comisión Médica de la Superintendencia de AFJP, efectuando consideraciones relativas a la tecnificación del mundo laboral, estableciendo una oposición entre el avance de la tecnología y la “poderosa” comunidad económica actual con el desarrollo del protagonismo laboral que integra el potencial desarrollo pujante de un pueblo. Resalta que todas estas circunstancias contribuyeron a erosionar su psiquis, lo que derivó en la incapacidad laboral que le fue determinada. Adicionó que la empleadora no cumplió con su deber del art. 68 de la LT en cuanto a respetar su dignidad y sus derechos patrimoniales (ver fs.59 vta., último párrafo/62).-

La jueza de grado, de manera dirimente, a fin de dilucidar el acoso laboral psicológico o “mobbing” denunciado por el accionante, en primer lugar, tuvo en cuenta el testimonio de la Dra. F. quien confirmó un cuadro compatible con estrés laboral ocasionado por una situación de persecuciones en el ámbito laboral, el de P. quien señaló que I. tenía el cargo de director y que nombraron a otras personas haciendo sus tareas y que ello afectó su salud, así como consideró lo expuesto por el Dr. O. en cuanto a que el padecimiento psíquico del actor tiene relación directa con su situación laboral siendo la única y exclusiva causal (ver sentencia a fs. 669 vta., último párrafo/670, 3er. párrafo). Seguidamente razonó que no está controvertido que I. fue desplazado del cargo que ostentaba en el Ministerio de Educación provincial y que dicho desplazamiento se produjo de manera ilegítima, dado que si bien el Estado tenía la facultad de reemplazar a un funcionario público que se encontraba subrogando un cargo de mayor jerarquía, dicho corrimiento debía efectuarse con el debido respeto por un acto administrativo fundado. Y seguidamente, de acuerdo al legajo del actor, destacó que I. fue nombrado para cubrir una subrogancia en el cargo de la Dirección de Estadística Educativa del ministerio mentado (decreto 1717/99 (sic) y sus prórrogas), mas no advirtió acto administrativo alguno por el cual se dejara sin efecto dicha asignación de funciones, por lo que concluyó que el desplazamiento se efectuó por vías de hecho cuando se requería una actuación administrativa fundada por afectarse derechos del trabajador, en violación a lo dispuesto por los arts. 30 y 61 de la ley I N° 18. Finalmente, con relación a la antijuridicidad del accionar administrativo destacó que la demandada convalidó licencias por enfermedad profesional por mobbing que le fueron prescriptas al actor durante varios meses (ver sentencia a fs. 670, 4to. párrafo/vta., 2do. párrafo).-

La apelante cuestiona que la juzgadora considerara que su accionar fuera antijurídico por cuanto se dejó sin efecto la subrogancia sin un acto administrativo fundado, lo cual, efectivamente no fue esgrimido en la demanda. Esta circunstancia otorgaría razón a la recurrente, mas como la sentenciante invocó la violación de los arts. 30 y 61 de la ley I N° 18, lo cual importa una cuestión de derecho -y en tal caso la *a quo* habría aplicado el

principio *iura novit curia*-, cabe indagar si existió dicha infracción legal. El referido art. 30 dispone que serán motivados con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho, los actos, entre otros que *"...limiten derechos subjetivos"* (inc. a); y el art. 61, en su inc. 1 establece que *"Se notificarán a los interesados las resoluciones que afecten a sus derechos o intereses".*-

Sentado lo anterior, y despejando la cuestión de la infracción al principio de congruencia, ya que desde una perspectiva *pro actione* cabe concluir que la jueza se atuvo a los hechos invocados por cuanto tuvo por acreditado que el desplazamiento de sus funciones fue la causa que provocó el estrés laboral y la afección psíquica de I., lo que objeta la recurrente en esta porción del agravio, es que no estaba obligada a dictar un acto administrativo para dejar sin efecto la subrogancia que ejercía el actor, y que al nombrarse al titular de la dirección, la lógica consecuencia era que el actor volviera a su cargo de planta permanente como jefe de departamento. Al respecto, del legajo del actor se desprende que el mismo fue designado a cargo de la Dirección de Estadística Educativa, de manera interina y en carácter de subrogancia (conf. decreto N° 1715/99, del 09/12/99, ver considerandos y art. 5 del citado decreto a fs. 93/vta. del citado legajo). Con posterioridad en el legajo de I. obran los decretos N° 1407/06 del 08/11/06 (ver fs.107/109), y N° 1734/06 del 29/12/06 (ver fs. 110/112). En este último decreto se transfirió a la planta permanente del Ministerio de Educación al actor, figurando con el siguiente cargo: 3-002-II (ver art. 2 del decreto y Anexo II a fs. 111/112). Dado que dicho cargo es el mismo que revestía el actor de acuerdo a lo que surge del art. 4 del citado decreto 1715/99 (ver fs. 93 vta.), infiero que mediante el dictado del decreto 1734/06 I. retornó a su cargo de planta permanente.-

Es de recordar que no está controvertido que el actor ejercía el cargo de director en virtud de cubrir una subrogancia, tal como se lo dejó establecido en el decisorio (ver fs. 670, último párrafo). Y de acuerdo al art. 12 de la ley I N° 74, el personal que ejerce dicho cargo carece de estabilidad en el mismo. Es así que asiste razón a la apelante en cuanto a que no se requería el dictado de un acto administrativo para hacer cesar la subrogancia del actor en el mencionado cargo, bastando que se designara al nuevo director. Y en todo caso con el citado decreto 1734/06 el demandante se anotició de su retorno a su cargo de planta permanente.-

2) Dicho lo precedente, corresponde indagar si, más allá de que no era necesario el dictado de un acto administrativo para hacer cesar la subrogancia que ejercía el actor, el mismo fue sujeto pasivo de acoso laboral o "mobbing", lo que es cuestionado en el agravio de la demandada. En prieta síntesis la apelante señala que los padecimientos psíquicos y en su autoestima que denuncia el actor se debieron a la reestructuración ministerial y que por ello volvió a ocupar su cargo de planta, lo cual no importa acoso laboral. La jueza de grado

luego de extenderse en enumerar las normas de rango constitucional que reconocen y protegen el trabajo, la estabilidad en el empleo, la integridad psicofísica y dignidad del trabajador (ver sentencia a fs. 668, último párrafo/669 vta., 1er. párrafo), argumentó que una conducta de acoso laboral psicológico del empleador agrede derechos fundamentales del trabajador, algunos de índole patrimonial y otros de índole extrapatrimonial (ver sentencia a fs. 669, 3er. párrafo).-

Seguidamente analizó la prueba producida (ver sentencia a fs. 669, último párrafo/670, 3er. párrafo), comenzando por el testimonio de la Dra. F. (ver fs. 533/534), quien expresó que I. fue a la consulta con un cuadro compatible con estrés laboral ocasionado por persecuciones en dicho ámbito, estando totalmente desestabilizado emocionalmente lo que obliga a implementar el alejamiento de su tarea laboral y un tratamiento psicológico (ver respuesta segunda), lo cual tiene como objeto brindarle contención, afirmando que la patología psicológica del actor fue adquirida en el ámbito laboral (respuesta tercera), señalando que le ocasionó una incapacidad del 30% (ver respuesta séptima). En cuanto a la declaración de la testigo P. (ver fs. 535/vta.), la misma expresó que el actor era empleado de estadística en el Ministerio de Educación provincial, después fue jefe de departamento y luego director (ve respuesta segunda), que dejó el cargo de director por problemas de salud ante la situación que estaba viviendo como empleado (respuesta cuarta), que pusieron a otras personas en su lugar para realizar sus tareas (respuesta quinta), lo cual afectó su salud (ver respuesta sexta), agregó que no le consta que alguna autoridad del ministerio ejerciera algún tipo de violencia o acoso moral al actor (respuesta octava), que si el cargo de director es político es normal que en el ministerio se produzca el cambio de directores (respuesta novena), que los problemas de salud de I. empezaron al cesar como director (respuesta décima), y que sabe de los problemas de salud del actor porque presentaba certificados médicos (respuesta duodécima).-

Finalmente la jueza consideró la pericia psiquiátrica del Dr. O. (ver fs. 595/597), rescatando que el experto, luego de definir al “mobbing” o acoso laboral, expresara que conforme el estudio del paciente, del expediente y de la documental, dicho acoso tiene relación directa con el sufrimiento psíquico del actor, pudiéndose considerar como la única y exclusiva causal (ver fs. 596, respuesta al pto. 2 de la actora). El perito al contestar los puntos de la demandada, afirma que el acoso laboral existió, basándose en el examen que le efectuó a I. y en los certificados médicos adjuntados al expediente, incluso afirma que *“al parecer según los dichos y escritos del expediente, no sólo se debieron a los cambios en la estructuración del Ministerio sino también al maltrato que el actor dice haber sufrido: Mobbing”.* Asimismo negó que la afección psíquica del actor se debiera a trastornos de personalidad o de adaptación a los cambios, a afecciones previas, y que no ha simulado o exagerado sus dolencias.-

He de agregar que los certificados médicos suscriptos por la Dra. F. y que obran en el expediente administrativo N° 00284, Letra FE, Año 2008, dan cuenta de un diagnóstico de mobbing, mas dicha conclusión, obviamente, se basa en lo expuesto por el actor, ya que la galena no precisa, ni podría precisar en qué actos o hechos consistió el acoso laboral que denuncia el I. Asimismo el informe de la Lic. O. (ver fs. 17/32 de la documental reservada), destaca que el actor concurre derivado por la Dra. F. debido a síntomas psicológicos con motivo de su situación laboral, los cuales considera resultado de un proceso de acoso laboral. Refiere que los síntomas conductuales que refiere el paciente son malestar frente a su situación laboral lo que se expande a sus relaciones familiares y estado anímico, añadiendo inhibición respecto a la realización de tareas que efectuaba en su trabajo y que previamente le resultaban placenteras (ver fs. 17). Se señala que el actor refiere que por decisión de funcionarios del Ministerio de Educación, la Dirección de Estadística Educativa, tras reformas estructurales, dejó de existir, relata situaciones de abuso de autoridad en el ámbito laboral para con su persona, el impacto personal y laboral que le produjo el cierre de la dirección, la pérdida de su puesto laboral como director, la pérdida de poder en la toma de decisiones, cambios en relación a sus compañeros de trabajo, modificación de sus tareas, la reducción de sus ingresos laborales y las dificultades de comunicación que presenta para con los directivos (ver fs. 18). En el resto del informe se advierten consideraciones de tipo estrictamente psicológicas en cuanto a los síntomas que presenta el actor y la necesidad de iniciar un tratamiento terapéutico, enfatizando que la celeridad con la que se realizaron los cambios en su ámbito laboral no le permitieron la asimilación y elaboración de los mismos, sin que se previera un proceso gradual de reconversión del agente, destacándose la poca continencia del recurso humano (ver fs. 27).-

De todo lo expuesto se colige que la existencia de la situación de acoso laboral es inferida por los profesionales que trataron al actor y por el perito psiquiatra en base a lo referido por el propio I., mas cabe señalar que las referencias que efectúan se vinculan con los cambios estructurales en el ministerio, a la pérdida de su cargo de director subrogante -sobre cuya legalidad me he expedido en el considerando precedente-, y a que dejó de realizar tareas relevantes y tomar decisiones, lo cual obviamente se tradujo en una modificación de sus relaciones para quienes antes eran sus subordinados y con sus nuevos superiores. Sin embargo no se describe en concreto ninguna situación de acoso laboral o de maltrato. Es más, en la demanda sólo se menciona un hito temporal (07/06/05) en el cual el actor dijo haber sido intimidado verbal y públicamente en presencia de los demás empleados por su superior jerárquico (ver fs.60 vta., 2do. párrafo), sin que se identificara a este último ni se brindaran detalles de la forma y motivos de dicha intimidación. A ello cabe añadir -como quedara dicho- que la testigo P., ofrecida por el accionante, expresó que

no le consta alguna situación de violencia o acoso moral hacia I. por parte de alguna autoridad del ministerio.-

A la luz de lo reseñado habré de recordar que la doctrina especializada reserva, en general, el calificativo de *mobbing* para distinguir los supuestos de terror psicológico aplicado a la víctima, de persecución psicológica y de acoso laboral dirigido consciente y voluntariamente a destruir las defensas del sujeto pasivo de esta práctica. No se emplean tales expresiones cuando lo que se vislumbra en el seno de la empresa es "violencia psicológica general en el ambiente de trabajo", ya que en las hipótesis de *mobbing* la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico; su destrucción psicológica y consecuentemente su sometimiento; y/o su egreso del grupo o, incluso, de la organización empresarial. Descartadas por el observador esas características definitorias del *mobbing*, puede encontrarse a menudo un ambiente de trabajo agresivo, hostil e irrespetuoso que puede resultar violatorio de la dignidad de cada persona que integra la empresa, situación que, pese a la falta de intencionalidad y sobre todo a la ausencia de perversidad que caracteriza el *mobbing*, puede de todos modos resultar dañina. Ese ambiente hostil y nocivo de labor, ese ámbito de violencia moral que muchas veces puede palpar o percibir hasta un observador ocasional (un cliente, un visitante, un empleado o gerente nuevo) en los lugares de trabajo, puede ser consecuencia de muchos factores: inadecuados estilos de dirección, basados en un liderazgo autocrático; climas organizacionales cargados hacia la competitividad excesiva; fallas en los sistemas de comunicación social del grupo; métodos de trabajo alienantes y carentes de todo estímulo vital; mera falta de educación básica en los integrantes de la comunidad, etc. (conf. Maza, Miguel Ángel: "El "mobbing", la violencia laboral y las condiciones dignas de trabajo", en "Revista de Derecho Laboral", Rubinzal-Culzoni Editores, 2009-1, "Discriminación y violencia laboral-II", págs. 441/442).-

Desde una visión más amplia, se ha señalado que muchas veces la agresión nace de la supuesta superioridad personal de los directivos sobre los empleados y se ejerce con la declarada -y tal vez sincera- intención de asegurar el buen funcionamiento de las empresas y sus niveles de productividad. En ese sentido se trata de la admisión conceptual de que condiciones dignas de labor implican también un buen clima de trabajo, un respetuoso trato aun en el ejercicio de los poderes que la ley confiere al principal, y el abandono del paradigma del trabajador súbdito, tan impropio de los tiempos actuales en los que la democracia y sus corolarios no pueden quedar excluidos del ámbito empresarial (conf. Maza, op. cit., ídem, págs. 442/443).-

Jurisprudencialmente se ha sostenido en un caso de empleo público que se configura una situación de "mobbing" o acoso laboral vertical (comúnmente designado "bossing"),

en tanto se prueban de manera directa conductas reiteradas que tienden a la destrucción anímica y psíquica del acosado. Ello así, toda vez que el cuadro descripto da cuenta de comportamientos de los superiores lesivos de su integridad (v.gr.: maltrato, persecución, hostigamiento, etc.), que no pueden calificarse como episodios esporádicos, sino como maltratos reiterados y sistemáticos de los cuales se infiere una intencionalidad degradante para la accionante (cfr. notas definitorias propuestas por Ivanega, Miriam: “Mobbing, acoso y discriminación en el empleo público”, La Ley, T° 2012-C, pág. 826). También se han propuesto como rasgos característicos del “mobbing” la repetición de las conductas abusivas y la relación de asimetría o desigual dada entre las dos partes (Ahuad, Ernesto J, “El proceso de formación del bosing/mobbing y su manifestación en el ámbito de las relaciones laborales”, Revista de Derecho Laboral, Lexis Nexis, T° 2006-A, pág. 48), ambas circunstancias presentes en la causa juzgada en el precedente que se cita (conf. CNACAF, Sala III, del 23/04/2019; elDial AAB506).-

De lo expuesto cabe concluir que en la especie no sólo no se ha acreditado la situación o ambiente de acoso laboral, ya que se enrostra al Estado provincial que no se hubiera contenido al actor ante el cambio de cargo y de tareas, situación derivada de una reestructuración ministerial, mas no se ha siquiera invocado una situación concreta de maltrato u hostigamiento por parte de los superiores hacia el accionante. En realidad de toda la prueba reseñada se infiere que el demandante no ha podido adaptarse a su nueva condición laboral ni sobrellevar emocional y anímicamente el cambio de tareas y el retorno a su cargo de planta permanente, mas ello no importa *per se* acoso laboral. En consecuencia se concluye en que el Estado provincial carece de responsabilidad por no existir nexo causal entre el accionar administrativo y el perjuicio extrapatrimonial padecido por el actor.-

En virtud de todo lo razonado es que habré de acoger el agravio de la provincia demandada y en consecuencia revocar el decisorio en cuanto a la condena a la misma por indemnización de daño moral por la suma de $ 3.317.990,50, deviniendo abstracto el tratamiento de la porción de la queja referida a lo excesivo del monto del resarcimiento reconocido.-

3) En cuanto al segundo agravio relativo a la condena solidaria al Estado provincial junto a la A. codemandada por la indemnización por incapacidad psicofísica del actor, es de recordar que se condenó a la A. por las prestaciones que en el marco de la LRT hubiera debido abonar por haberse determinado la existencia de nexo causal entre el trabajo y la incapacidad del actor (ver sentencia a fs. 673, último párrafo). Es de resaltar que la jueza de origen había considerado que ante la acreditación del acoso laboral, se estableció dicho nexo causal entre el trabajo, la actitud de la accionada y los daños en la salud del actor (ver sentencia a fs. 671, 3er. párrafo). Dado que por lo concluido en el considerando anterior,

no existe nexo causal entre el accionar de la administración pública provincial y los daños en la salud del actor, habrá de acogerse esta segunda queja de la apelante, dado que el empleador sólo puede ser condenado de acuerdo a lo dispuesto por el art. 39 de la ley 24557, esto es si el empleador incurriera en responsabilidad civil lo que fuera descartado según lo ya argumentado.-

En consecuencia, y sin perjuicio de la firmeza que adquiriera la condena impuesta para la aseguradora codemandada, corresponde hacer lugar al agravio y dejar sin efecto la condena solidaria impuesta a la Provincia del Chubut respecto del monto que arroje el cálculo que se ordena en el considerando respectivo (ver sentencia, pto. 2 de la parte resolutiva a fs. 673 vta./674).-

4) Dado que se concluye en el rechazo total de la demanda contra la Provincia del Chubut, también deviene vacío de contenido el tercer agravio relativo a la imposición de costas, las que serán readecuadas de acuerdo a lo establecido en el art. 282 del CPCC (conf. remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1). Y puesto que la provincia ha resultado gananciosa no habrá de cargar con las costas, por lo cual tampoco cabe examinar el recurso de apelación de los honorarios por altos, con excepción de los del perito O. atento a que no se presenta el supuesto contemplado en el art. 482 del CPCC. Es que respecto de los emolumentos de los letrados de las otras partes, al no tener que cargar con las costas (conf. arts. 49 y 50 de la ley XIII N° 4), la apelante carece de interés en recurrirlos. Al respecto es de tener en cuenta que el interés es lo que justifica la actuación ante la justicia. Así como el interés es la medida de la acción, también es la medida de la apelación; señala Podetti que existen grandes similitudes entre la demanda y el responde por un lado, y el recurso de apelación por el otro: así como en la demanda debe existir un interés que la justifique, también para la procedencia del recurso de apelación debe existir uno jurídico que lo justifique; así como para proponer una demanda en juicio, es decir, para ejercitar el derecho de acción, hay que tener interés, también, para ejercer la facultad de impugnación es necesario tener interés en ello (conf. Loutayf Ranea, Roberto G.: “El recurso ordinario de apelación en el proceso civil”, Ed. Astrea, 2009, T° 1, pág. 213). A la luz de lo expuesto reitero que la recurrente carece de interés en la apelación de los honorarios de los letrados.-

En cuanto a los honorarios del perito psiquiatra, dado que se basó en documental y referencias del actor a los fines de determinar un acoso laboral que no fue acreditado, entiendo que corresponde reducir sus honorarios al 1,5% del monto que resulte del proceso, con más el IVA correspondiente (conf. art. 60 del arancel), por lo que se hace lugar al recurso, sin costas porque no las genera la materia regulatoria.-

III.- En consecuencia de todo lo expuesto y razonado, corresponderá propiciar al acuerdo que se revoque parcialmente la sentencia apelada a los fines de desestimar la demanda deducida por J. E. I. contra la Provincia del Chubut, sin perjuicio de que la misma

ha quedado firme respecto de la codemandada E. A. S.A.; asimismo se reducen los honorarios del perito Dr. M. E. O. en el 1,5% sobre el monto del proceso.-

En razón de la revocatoria parcial y del rechazo de la demanda contra el Estado provincial, sólo resulta necesaria la readecuación de las costas y de los honorarios de grado por la intervención de la provincia codemandada. Es así que respecto de la misma se imponen las costas a la actora vencida (conf. art. 69 del CPCC, según remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).-

Asimismo en lo que respecta a los honorarios de los letrados del Estado provincial, atento el resultado del pleito, mérito y extensión de las tareas realizadas, corresponde regular a los letrados apoderados de dicha parte, Dres. C. M., D. C. y E. F. L., en conjunto, en un 19,6% del monto reclamado en demanda con más intereses a la tasa activa que percibe el B. del C. S.A. para la operaciones generales vencidas desde el día de la primera manifestación que se denunció como invalidante (07/06/2005) hasta la fecha de la presente, con más el IVA (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 38y 46 de la ley arancelaria; y leyes 23349 y 23871).-

En cuanto a las costas de esta sede, las mismas se imponen al actor perdidoso (conf.art. 69 del CPCC, según remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).-

Con relación a la regulación de honorarios por las tareas realizadas en esta sede, dado el mérito y extensión de las mismas, así como el resultado del pleito, propongo establecer los emolumentos del letrado apoderado de la apelante, Dr. C. M. M., en un 6,86% sobre la misma base regulatoria establecida para los emolumentos de los letrados de la Provincia del Chubut para la instancia anterior, con adición del I.V.A. correspondiente (arts. 5, 8, 13, 46 y concs. de la ley XIII N° 4; y leyes 23349 y 23871).Voto entonces a esta cuestión PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo Nicolás Walter dijo:

1.- ACLARACIÓN PRELIMINAR.

Inicialmente, debo advertir que las recurrentes pusieron con su impugnación en crisis el criterio del a quo y con ello abrieron la competencia revisora de esta Alzada. Si bien en tal rol debe ceñirse a los puntos objetados, al abordarlos le asisten facultades idénticas a las del órgano previo, siéndole dado utilizar fundamentos diferentes a los invocados por las partes y aún por quien resolvió en la instancia anterior para dirimir la cuestión (conf. doc. art. 280 del CPCC; STJCh, SI Nº20/SCA/2010).

También debo adelantar que concuerdo con la solución propuesta por el sufragante de primer orden, más para ello utilizaré únicamente los fundamentos que entiendo son necesarios y coincidentes con su posición para formar la mayoría que requiere el art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut (conf. Peiretti, Fabiana, “Argumentación”, Escuela de Capacitación Judicial de la Provincia del Chubut, Revista El Reporte, Año 2016,

Numero 32, p. 91; Lara Chaguyán, Roberto, “Sobre la Estructura de las sentencias en México: una visión crítica y una propuesta factible”, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional de México, www.jurídicas.unam.mx).

2.-CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

2.1. El daño moral reclamado.

2.1.1. Primeramente, debo destacar que arriba firme a esta Alzada la declaración de inconstitucionalidad para el caso del art. 39, ap. 1 de la ley 24.557, así como también la aplicación al caso del Código Civil. En efecto, no se encuentra discutido en la litis que, por disposición del art. 7 del CCCN, la relación jurídica que motivó el reclamo se consumó antes de la entrada en vigencia del actual Código Civil y Comercial de la Nación, por lo que debe ser juzgada —en sus elementos constitutivos y con excepción de sus consecuencias no agotadas—de acuerdo al sistema del anterior Código Civil.-

2.1.2. Conforme se advierte de la reseña realizada por el Dr. De Cunto, el apelante ataca en primer lugar el daño moral concedido, donde realiza una serie de cuestionamientos al razonamiento judicial.

El recurrente argumenta inicialmente que la sentencia carece de congruencia, lo que sostiene en el hecho que la indemnización por daño moral fue fundamentada en razones diferentes a las invocadas por el demandante en su demanda. En contraste, la Jueza basó la procedencia del resarcimiento en la incorrecta terminación del cargo de director del demandante, argumentando que no se emitió un acto administrativo específico ni se le notificó adecuadamente sobre el cese de su subrogancia, algo que además debía ser debidamente fundamentado.

2.1.3. En su escrito inicial, el actor considera justificada la indemnización por el daño moral causado por la acción del Estado provincial. Allí describe una serie de eventos a los que atribuye la patología que generó el daño moral que reclama. Comienza destacando que, sin previo aviso, se reformuló la estructura del Ministerio de Educación, eliminando la Dirección de Estadística que él dirigía, lo cual tuvo un impacto negativo en su bienestar psicológico. Argumenta que esta reforma debería haberse llevado a cabo de manera gradual. Además, menciona que tuvo que soportar la cancelación de sus propias iniciativas laborales y que el cambio en su relación con sus subordinados afectó su autoestima. Afirma que la situación en su lugar de trabajo se volvió violenta, lo que afectó su comunicación con sus superiores. Se sintió estancado en un puesto con tareas ambiguas que no correspondían a su capacidad. Alega que la desmoralización y la desmotivación socavaron su integridad moral y psicológica, y que fue apartado de sus responsabilidades habituales, perdiendo su capacidad de decisión. Destaca como un punto crucial un incidente ocurrido el 07/06/2005, en el que —según dice— fue públicamente humillado por su superior en

presencia de sus colegas, hecho que registró en su denuncia ante la SRT. Además, menciona que la A. y la Comisión Médica de la Superintendencia no tomaron en cuenta su situación. También reflexiona sobre la tecnificación del entorno laboral, contrastando el avance tecnológico con la dignidad y los derechos laborales. Sostiene que todas estas circunstancias contribuyeron a deteriorar su salud mental, lo que resultó en su incapacidad laboral. Añade que su empleador no cumplió con el deber de respetar su dignidad y sus derechos patrimoniales, como lo establece el artículo 68 de la Ley de Trabajo.

2.1.4. Por su parte, la Jueza de primera instancia, para determinar el acoso laboral psicológico denunciado por el demandante, tomó en consideración el testimonio de varios profesionales y la pericia psiquiátrica. La Magistrada también señaló que el actor fue removido de su cargo en el Ministerio de Educación, considerando que fue de manera ilegítima, ya que no se emitió un acto administrativo fundamentado que justificara esta acción, como lo requieren los artículos 30 y 61 de la ley I N° 18. Se destacó que el demandante fue designado para cubrir una subrogancia en el cargo de la Dirección de Estadística Educativa, pero no se encontró ningún acto administrativo que revocara esta asignación de funciones, lo que la llevó a concluir que su remoción fue arbitraria y violatoria de sus derechos laborales. Además, se señaló que la demandada aceptó licencias por enfermedad profesional derivadas del acoso laboral que el actor sufrió durante varios meses.

2.1.5. Siendo así y conforme la reseña realizada, se puede concluir que la Jueza se ajustó a los hechos alegados al considerar que el desplazamiento de sus funciones fue la causa del estrés laboral y la aflicción psicológica del actor, por lo que no considero que haya existido una violación al principio de congruencia.

Consecuentemente, ante estas posiciones asumidas por las partes, la Jueza tuvo la oportunidad —como describió el colega preopinante— de expedirse en relación a los hechos ventilados en autos. De modo que entiendo que la sentencia ha sido consecuente con la pretensión de la parte actora y la defensa articulada por la parte, como viene de señalarse, no habiéndose modificado en lo principal la base fáctica que los litigantes le han presentado al Tribunal, por lo que no se ha violentado la congruencia procesal.

Con todo, debo recordar que este principio esencial del proceso consiste en la relación inmediata y necesaria que debe existir entre las pretensiones de las partes y lo resuelto por el Tribunal, en tanto la vinculación se da entre lo peticionado, lo resistido y lo resuelto. Así, para incurrir en incongruencia, éste debe apartarse de los hechos presentados por todas las partes en el litigio. No hay duda que la Magistrada debe verificar los hechos afirmados por los distintos litigantes, aunque las argumentaciones de las partes no coincidan entre sí, puesto que cuando hay coincidencia los hechos están reconocidos y la actividad probatoria está vedada (conf. CAPM, SDL N° 79/2018, con cita a Falcón, Enrique: Tratado de

Derecho Procesal Civil y Comercial, Tomo III, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2006, pág. 565; STJCh, SD N° 12/SRE/07; SI N° 66/SER/2009; SI N° 70/SCA/2014, Osvaldo Alfredo Gozaíni, Teoría General del Derecho Procesal, Ed. Ediar, año 1992, Tomo I, Volumen 2, pág. 690/691; Díaz Clemente A. "Instituciones de Derecho Procesal", tomo II-A, págs. 228/229, Ed. Abeledo-Perrot, Año 1.972; Morello y Otros "Códigos ...", tomo I, págs. 574 y sgtes., Segunda Edición Actualizada, Ed. AbeledoPerrot).

Por el contrario, como regla general en materia de derechos rige el principio de absoluta libertad de quien juzga, tanto en la elección como en la aplicación de la norma jurídica. Lo que significa que, partiendo de los hechos proporcionados por las partes, los Tribunales pueden aplicar los preceptos que estimen justos y adecuados cuando concurren diversas normas jurídicas reguladoras de la misma relación; y no falta a la congruencia la resolución que, sin apartarse de los hechos alegados por los litigantes, matiza con apreciaciones jurídicas y aplicación de preceptos no alegados [conf. CAPM, SDL N° 11/2014, con cita a Serra Domínguez, Manuel, "Estudios de Derecho Procesal", p. 403406, Ed. Ariel (Barcelona), ED, 107-666 y ED, 109-185; CSJN en la causa C.79.XXIII, "Chilar S.A. v. Junta Nacional de Granos s/ordinario", fallada el 22/2/94 (JA, 1996-I, síntesis; CAT, Sala A, SDL N° 28/2020 con cita a Alsina Hugo, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Segunda Edición, 1961, Tomo IV, p. 92 y ss].

Como anticipé, entonces, encuentro que en este caso la decisión judicial se ha circunscripto al *thema decidendum* que las partes le expusieron oportunamente con los hechos denunciados y sobre los cuales éstas tenían la carga de acreditar su teoría del caso. En suma, considero que la sentencia definitiva no violentó el principio de congruencia.

2.1.6. Seguidamente, considero que es trascendental hacer una introducción sobre el régimen jurídico aplicable al reclamo que aquí se trata, en tanto ello es determinante para resolver los distintos agravios que la parte ha ingresado en este caso.

La acción se dirigió a obtener una indemnización por daños y perjuicios derivados de una enfermedad laboral sufrida por el actor, la cual —según su entender— no está cubierta por el sistema de la Ley 24.557. En la demanda se argumenta que la ley mencionada no proporciona una reparación adecuada para los daños patrimoniales y extrapatrimoniales sufridos, considerando las prestaciones insuficientes. Por lo tanto, decide iniciar una demanda por enfermedad laboral extrasistémica, basándose en las disposiciones del Código Civil para obtener un resarcimiento integral. En su reclamo, atribuye responsabilidad extracontractual y objetiva a la demandada, basándose en el artículo 1113 del Código Civil, aunque también sostiene que la Provincia incumplió sus obligaciones como empleadora al no prevenir los riesgos laborales, y la considera responsable según los artículos 502 y 1109 del CC, es decir, con base subjetiva. Además, plantea la inconstitucionalidad del artículo 39 de la LRT, ya que limita la posibilidad de reclamar al empleador la reparación plena de

los daños solo en casos de dolo del empleador, lo cual considera una vulneración de los derechos constitucionales. También argumenta sobre la insuficiencia de las reparaciones previstas en la LRT para su caso específico y detalla los rubros por los cuales reclama, centrándose en la incapacidad sobreviniente y el daño moral sufrido; explayándose sobre *mobbing* o acoso laboral.

De esta manera, con claridad se advierte que la pretensión optó por obtener las indemnizaciones propias de la acción extra sistémica o común, dejando de lado una reclamación basada en el sistema de riesgos de trabajo.

En casos como este, el trabajador tiene dos opciones excluyentes: acogerse al régimen de la ley de accidentes de trabajo, basado en el contrato laboral y la responsabilidad por riesgo profesional, o ejercer la acción de derecho común, basada en responsabilidad civil subjetiva u objetiva (CAPM, SDL N°20/2015, con cita a I. c/F. S.A. s/Daños y perjuicios. CNCiv, Sala A. CABA. 12/01/08 WebRubinzal Jula 3.19.1.r 35). Así, en casos de accidentes o enfermedades profesionales, si el trabajador elige reclamar bajo el derecho común, se considera que la acción es de naturaleza extracontractual, con imputación objetiva de responsabilidad cuando los daños se han producido por riesgo o vicio de la cosa, o por culpa o dolo del empleador en el cumplimiento de los requisitos para un trabajo seguro (Código Civil, artículos 1109 y 1113).

Una vez elegida la acción de derecho común, no es posible combinarlo con el sistema de seguridad social como la LRT, ya que ello rompería la previsibilidad del derecho y afectaría los derechos del debido proceso. De esa manera, las diferencias entre la acción civil y la ley de accidentes de trabajo incluyen la inaplicabilidad de los principios del Derecho del Trabajo, como el régimen más favorable al trabajador o la indiferencia de la concausa; mientras que la responsabilidad civil se limita a las consecuencias jurídicas y dañosas causadas por las cosas o sus propiedades (CAPM, SDL N°01/2017, con cita a Dr. Lorenzetti en autos: “Recurso de hecho deducido por L. C. A. S.A. en la causa T., A.A. y Otro c/ G.O.A.S.A. y Otro”, sent. del 31/03/09; STJCh, SD N°02/SER/1997, con cita a M.Z.de G., Responsabilidad por Riesgo - Hammurabi 1987 - pág.176).

Por tanto, no es posible acumular acciones de derecho común y derecho laboral por accidente o enfermedad de trabajo, ya que pertenecen a sistemas de responsabilidad distintos: uno contractual y otro extracontractual, uno basado en la ocasionalidad y otro en la causalidad. En suma, optar por la LRT excluye la posibilidad de reclamar bajo el régimen de reparación integral del Código Civil, ya que esto rompería la previsibilidad legal (CAPM, SDL N°05/2016, con cita a voto en disidencia, Ministros Lorenzetti y Fayt. CSJN S 1458 XXXIX “S., J.L. c/ Ra y Ces SA y otro” 10/4/07).

De manera que los argumentos presentados por las partes se analizarán bajo el régimen del derecho común invocado por la parte actora.

2.1.7. En el contexto de la acción civil por un infortunio laboral, entonces, es esencial considerar los elementos de la responsabilidad civil, como la antijuridicidad, el daño, la relación causal y los factores de imputabilidad, ya que toda obligación indemnizatoria lo requiere. En el caso del infortunio laboral, el trabajador también debe probar el acto ilícito, la imputación y el nexo de causalidad entre la omisión y el daño para que el juicio se ajuste al ordenamiento jurídico (conf. arts. 901, 906, 1066 y 1067 CC; Bustamante Alsina, J., "Teoría general de la responsabilidad civil", Abeledo-Perrot, 1972, pág. 74; CAT, Sala A, SDL N°17/2013 CAT, Sala A, SDL N°09/2010).

2.1.8. La parte actora ha fundado la responsabilidad del Estado provincial en el concepto de acoso psicológico o *mobbing*, señalando que su reposicionamiento en el cargo de planta permanente y la relación que tuvo con sus compañeros de trabajo y superiores a partir de allí, lo afectaron severamente.

El actor ha calificado en su demanda al ambiente laboral donde se desempeñaba como una "actividad riesgosa". Conceptualmente, ésta presenta un conjunto de actividades o conductas, un proceso complejo que lleva ínsito un riesgo potencial y permanente. "Actividad" trasunta una idea de complejidad, de conjunto, de proceso, antes que de fenómeno aislado y singular; comprendiendo aquellas que por su envergadura o su complejidad entrañan riesgos de inseguridad o de insalubridad (conf. Zavala de González: "Responsabilidad por riesgo", Ed.Hammurabi, 2da. ed., pág. 196; CAT, Sala B, SDL N° 30/2017, con cita a Trib. Coleg. Resp. Extrac. Nº 1 de Santa Fe, 1era. Secr.,22/4/02, in re: "R. c/ B.", res. 31, fo. 279/299, t. 52; cit. en Revista de Derecho deDaños, 2006-3, Rubinzal-CulzoniEditores, págs. 460/461).

En ello, también debo recordar que, a fin de aplicar la responsabilidad objetiva por actividad riesgosa, es insuficiente la prueba del perjuicio sufrido, sino que –además– se debe probar el riesgo o peligro potencial que la actividad es susceptible de producir. Y no basta establecer dogmáticamente que una actividad es riesgosa, sino que ha de probarse que el daño causado obedeció concretamente al riesgo o vicio de ésta, cuyo mecanismo provocó el daño, en cuanto ello es el presupuesto de aplicación de la responsabilidad (conf. CAPM, SDL N° 62/2013).

Advierto también que el actor en su demanda, además de invocar actividad riesgosa como factor de atribución, señaló que la responsabilidad imputada obedecía a un factor subjetivo con fundamento en los arts. 502 y 1109 del Código Civil. En este sentido, también cabe recordar que es carga del reclamante acreditar los presupuestos de ese tipo de responsabilidad, ya que el invocar meramente distintos regímenes jurídicos no lo exime de las cargas que estos le imponen a los fines de su procedencia.

2.1.9. Sin perjuicio de lo anterior, insisto, el accionante sostuvo su reclamo en el maltrato psicológico que dice haber sufrido por parte de sus pares y superiores tras su regreso a su cargo de planta permanente.

Al respecto, debe tenerse en claro que el concepto de *mobbing*, traducido al castellano como acoso psicológico o moral, posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral. Se manifiesta por un comportamiento de persecución, continuado y persistente, que se materializa en desestabilizar emocionalmente a una persona.

Esta figura se dirige al desequilibrio o destrucción de la psiquis del trabajador a través de conductas reiteradas en un cierto período, de manera sistematizada. La definición del concepto incluye tanto comportamientos activos (gritos, insultos, golpes) como pasivos (no responder cuando se pregunta algo, no dar actividad al trabajador, hacerlo sentir inútil) que deben ser "reiteradas en un cierto período". Es decir, no es suficiente que se haya hecho daño una sola vez, sino que es preciso la reiteración de las mismas actitudes en un cierto espacio de tiempo. Tiene por finalidad anular las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores, con la motivación última de lograr que la persona termine abandonando su trabajo. Sus características son ejercer presión trascendente, tendenciosa sobre el trabajador en la actividad laboral y que sea receptada por la víctima: busca causar un daño que socave su personalidad. En general, el acosador es una persona física y no una organización, aunque ésta pueda presentar características tóxicas. El acoso laboral constituye un proceso, un "plan" de desgaste psicológico del trabajador, que afecta gravemente sus derechos personales más esenciales, como son su dignidad y su salud, ambos tutelados constitucional y convencionalmente (conf. CAT, Sala B, SDL N° 15/2010; CAT, Sala A, SDL N° 26/2019; González Pondal, Tomás I, 2012. Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral. Montevideo: Editorial B de F, pág. 3 y sgtes.; CAE, SDC N° 25/2022, con cita a Julio Armando Grisolia, Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, T. IV, página 3385/3386, ED. LL).

Incluso en el ámbito provincial, la ley X Nro. 60, cuyo objeto es eliminar la violencia en el ámbito laboral público, ha definido —con carácter meramente enunciativo— algunas acciones ejercidas contra el trabajador que pueden ser incluidas dentro del concepto de maltrato psicológico: el aislamiento de la víctima; prohibir que empleados hablen con ella; otorgarle tareas denigrantes; encomendarle labores claramente incompatibles con la categoría, profesión o tareas para la que fue empleada; juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización; asignar misiones imposibles de realizar o en plazos o condiciones irrazonables; obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea inherente a su puesto;

promover su hostigamiento psicológico; amenazar repetidamente con despido infundado; privar de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos, entre otras.

Por eso es necesario diferenciar aquello que constituye “acoso” de las tensiones ordinarias —aunque negativas— que pueden subyacer en toda comunidad de personas de las que no se encuentra exento el entorno laboral. Es decir, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre la persona que trabaja y su superior jerárquico o sus pares pueden calificarse, sin más, como acoso moral. Asimismo, la presencia de una situación de *mobbing* con consecuencias jurídicas requiere entonces la verificación de un reiterado y regular proceder perverso, el que con frecuencia tiene finalidad de segregar o eliminar al acosado de la comunidad de trabajo (conf. CAE, SDC N° 25/2022, con cita a O.res, "Mobbing", Acoso Psicológico en el ámbito laboral, Lexis Nexis. Depalma. Pág. 13; Daniel Stortini en “Trabajo igualitario y acoso laboral” en Revista de Derecho Laboral, Discriminación y violencia laboral, tomo II, ed. Rubinzal – Culzoni. 2009, p. 445 y ss.; “B. B., L. M. c. A. G. A. S. y otro s/ despido”, sentencia definitiva N° 16.626, del 26/05/29/05/2009, del registro de Sala X).

2.1.10. Ahora bien, es cierto que en el caso —como dijo la sentencia definitiva— existe prueba testimonial que permite concluir que el reclamante sufrió un padecimiento psíquico o emocional, como da cuenta la pericia psiquiátrica. Sin embargo, considero que en este caso no se ha producido prueba alguna que permita concluir cuáles fueron las circunstancias en las que se desarrolló la acción de hostigamiento que el demandante denunció, en tanto no hubo ninguna constancia que haya acreditado el trato hostil, humillante o desconsiderado por partes y superiores que el actor denunció desde su regreso al cargo de planta permanente. Tampoco existió prueba alguna que permita evaluar los acontecimientos denunciados de fecha 07/06/2005, donde el trabajador señaló que fue humillado en público por su superior jerárquico. Es decir, si bien existen elementos que permiten inferir un daño en la psiquis del trabajador, no hay relación de causalidad acreditada alguna, toda vez que se ha producido prueba ninguna que permita sostener que aquel resultado fue consecuencia (o no) de un maltrato sistematizado y evidenciado a través de diversas acciones.

Es en este sentido que debo volver a reiterar que es carga del demandante acreditar los hechos en los cuales sostiene su reclamo fundado en el sistema de responsabilidad civil, siendo que —si reclama una indemnización por daños sufridos en concepto de hostigamiento laboral, acoso moral o psicológico o *mobbing*— debe *necesariamente* acreditar los acontecimientos fácticos que permiten tener a ese instituto por configurado.

2.1.11. Esto lo recalco porque, a fin de aplicar la responsabilidad civil invocada, no es suficiente la prueba del perjuicio sufrido, sino que además se debe probar los restantes presupuestos de la responsabilidad, incluyendo el riesgo o peligro potencial que la

actividad en el caso de responsabilidad objetiva o la conducta culposa o dolosa en la del tipo subjetivo. Ninguna de esas cuestiones se presumen sino que deben ser probados, correspondiendo a la víctima demostrar —además del perjuicio— la existencia del "riesgo o vicio de la cosa" o la conducta culposa o dolosa y la relación de causalidad entre uno y otro (conf. CAPM, SDL N°66/2013, con cita a Cám.Fed.La Plata, Sala 4ª, 15/10/92, JA 1994-IV-Síntesis; CAT, Sala A, SDL N°09/2010).

De modo que se requiere inexcusablemente la existencia (probada) de una vinculación material, externa o física de naturaleza causal entre el daño causado y el evento, so riesgo del rechazo de la pretensión indemnizatoria. Por ende, interesa determinar de qué manera intervino la conducta culposa o dolosa, o la cosa y qué rol le cupo en la producción de un resultado perjudicial, no siendo factible conjeturar o intuir la causalidad [conf. SCBA, 12/10/93, "Gerez, Santa Catalina c/ Relimar, S.A.", LL 1993-E-579; CNCiv., Sala M, 5/5/99, "A., J.A. c/ La Industrial E. T. Carrizo S.A.", LL 1999-F, 781 (42.190-S) y DJ, 2000-1-671; ídem, Sala A, 29/3/85, "D., O.N. c/ T.e Hijos", LL 1986-A, 652, J. Agrup., caso 5580 y JA 985-II-408; López Mesa, Marcelo - Pasarin, Carolina A., "El mito de la causalidad adecuada", en La Ley 2008-B, p. 872].

Por este motivo, que la sentencia recurrida haya concluido el deber de indemnizar por el perjuicio sufrido por el actor sin probarse los hechos en los cuales fundamenta ese daño impide tener por demostrada la relación causal existente, que debe ser directa y cierta, como juicio de adecuación (conf. art. 901 y 906 del CC).

En este orden, se dice que la causalidad es probabilidad, pero no cualquier probabilidad, sino probabilidad calificada o alta. Consecuentemente, para analizar la probabilidad de acaecimiento de un suceso debe analizarse cuál ha sido la causa del mismo y cuáles meras condiciones de él, para lo cual es imprescindible conocer cómo han ocurrido el o los hechos antijurídicos que se invocan. Si no se sabe de qué manera se llevó adelante esa acción sistematizada en el tiempo de hostigamiento, no pueden establecerse las probabilidades y menos el requisito de la causalidad que exige la responsabilidad civil para hacer cargo al demandado sobre el daño ocasionado (conf. CAT, Sala A, SDL N°09/2010).

Si bien la existencia de un perjuicio emocional o psicológico en una persona que lo atribuye a su ambiente laboral, puede indicar la presencia de un posible nexo de causalidad con los daños reclamados, para que esa causalidad se transforme en jurídica debe existir una adecuación del resultado a la incidencia causal de la actividad riesgosa interviniente o de la conducta culposa o dolosa denunciada; la que no puede presumirse sino que debe demostrarse. De tal suerte, el nexo causal no puede ser indirecto ni incierto o estar sujeto a dubitaciones o explicaciones artificiosas o inverosímiles, pues ello implicaría que se ha determinado falsa o erróneamente la causa de un evento (conf. López Mesa, Marcelo - Pasarin, Carolina A., "El mito de la causalidad adecuada", La Ley 2008B-861 y ss.; Díez

Picazo, L., Derecho de daños, Edit. Cívitas, Madrid,2000, p. 338, NºIV; Trigo Represas, Félix A. – López Mesa, Marcelo J., Tratado de la responsabilidad civil, Edit. La Ley, Bs. As., 2004, T I, p. 609).

La sentencia apelada destaca el testimonio de la Dra. Liliana Noemí F., quien afirmó que el actor acudió a consulta con síntomas de estrés laboral causado por persecuciones en su ámbito laboral, lo que lo dejó emocionalmente desestabilizado, requiriendo un alejamiento de su tarea laboral y tratamiento psicológico. Según ella, la patología psicológica del actor se originó en el ámbito laboral y le ocasionó una incapacidad del 30%. También la declaración de la testigo P. reveló que el actor ocupaba varios cargos en el Ministerio de Educación provincial y que dejó el cargo de director debido a problemas de salud relacionados con su situación laboral. La testigo mencionó que se designaron a otras personas para ocupar sus funciones, lo que afectó su salud. Sin embargo, aclaró que no tiene constancia de que alguna autoridad del ministerio haya ejercido violencia o acoso moral contra el actor.

La Jueza también consideró la pericia psiquiátrica del Dr. O., quien estableció que el acoso laboral sufrido por el actor tenía una relación directa con su sufrimiento psíquico y era la única causa. Además, el perito afirmó que el actor no presentaba trastornos de personalidad o adaptación, ni había simulado o exagerado sus dolencias.

La resolución consideró también los certificados médicos aportados por la Dra. F. y el informe de la Lic. O. en cuanto respaldaron la existencia del acoso laboral, describiendo los síntomas psicológicos del actor y su impacto en su vida laboral y personal. Se destacó allí la falta de asimilación y elaboración de los cambios laborales, así como la necesidad de un tratamiento terapéutico debido a la rápida implementación de las reformas laborales sin un proceso gradual de adaptación.

Todas estas pruebas hablan sobre el impacto que tuvo en la persona del actor la modificación de sus tareas en el Estado provincial, mas ninguna de ellas acredita en relación a los hechos planteados como sistemáticos de acoso psicológico laboral. Es decir, se puso el foco en las consecuencias del cambio laboral para el actor pero no se analizó en concreto si —más allá de su regreso a su cargo de “planta permanente”— existieron acciones de hostigamiento por parte del empleador, lo que derrumba el razonamiento judicial seguido para conceder la indemnización reclamada.

Entiendo, entonces, en primer lugar, que en este caso la Sentencia Definitiva ha confundido los presupuestos de responsabilidad, asignando responsabilidad civil al Estado provincial por el solo hecho que su dependiente denunció el maltrato de sus pares y la humillación de haber regresado a su cargo de planta permanente, sin analizar ni reunir los presupuestos de aquella responsabilidad; en particular la acreditación de los hechos

antijurídicos denunciados, lo que impide irremediablemente evaluar la existencia (o no) de la relación de causalidad adecuada.

Como ha dicho la Corte nacional, cuando se hace uso de esa opción resulta imprescindible la prueba de que se encuentren reunidos los requisitos exigidos por las normas cuya aplicación se pretende y que, si se prescindiera de esa exigencia, desaparecería toda diferencia entre ambos regímenes: uno, que asegura al trabajador una indemnización tarifada pero amplía el campo de responsabilidad patronal, y otro, que no impone límites a la reparación pero restringe el margen de responsabilidad" (conf. CSJN, Fallos 314:1505).

2.1.12. Hasta aquí entonces no se puede decir que se haya probado la acción antijurídica que el actor indicó como causante de su perjuicio, es decir, el acoso moral o psicológico. Sin embargo, la Jueza de grado hizo foco para ello en la ausencia de un acto administrativo que resuelva el reemplazo del actor en el cargo de Director de Estadística Educativa del Ministerio de Educación y su regreso al cargo de planta permanente.

Dijo la sentencia que la antijuridicidad se encontró en la falta de notificación y que esa no es la forma en que debe actuar el Estado, debiendo —por el contrario— contener al trabajador en un regreso paulatino o progresivo a sus anteriores funciones. Señaló así la resolución que "…*tal corrimiento debe efectuarse con el debido respeto por los derechos que, como trabajador, tiene el desplazado, y, obviamente, por acto administrativo debidamente fundado*" y que "…*No es esa la forma en que la administración debe proceder para dejar sin efecto una subrogancia, ya que, como cualquier actuación administrativa que afecte derechos o intereses de terceros, esta debe ser fundada y, atento que afecta derechos del trabajador afectado por la decisión, debe la misma serle notificada. Ningún instrumento en este sentido ha acompañado la Provincia, ni obra en el legajo del trabajador reclamante, por lo que es claro para mí que el desplazamiento de I. del cargo que subrogaba se hizo en contraposición con las normas que regulan el procedimiento administrativo, violentando los derechos constitucionales del actor. No ha acompañado tampoco la accionada ningún otro acto administrativo que dé cuenta de los motivos y justificación de la decisión adoptada, ni siquiera acompañó actuación alguna de la que se desprenda la reestructuración del área que alegó al contestar la demanda. En ese contexto, es claro que si bien la facultad del Estado Provincial de proceder a nombrar o dejar sin efecto nombramiento de personal de cargos políticos no es discutible, no menos cierto es que, como toda actuación administrativa, debe la misma justificarse, aún en cuestiones de oportunidad, mérito y conveniencia, y notificarse de la misma a los interesados y/o afectados por la decisión, lo que en autos no surge se haya hecho con I., surgiendo del testimonio de la Sra. P., que la accionada lo que hizo fue poner a otra persona a cumplir las tareas del actor, desplazándolo por los hechos de sus tareas, en violación a lo dispuesto en los arts. 30 y 61 de la Ley I N° 18"*.

Es decir, el argumento central allí es que la responsabilidad civil del Estado provincial se encuentra en que tenía el deber de notificarle al trabajador la decisión ya que toda actuación del mismo debe encontrarse fundada y ser notificada al interesado o afectado, según dichas normas. Entiendo que ello es un error.

El artículo 30 de la ley provincial de procedimientos administrativos establece que los actos que limiten derechos subjetivos deben estar motivados con referencia sucinta a los hechos y fundamentos de derecho, mientras que el artículo 61 requiere que las resoluciones que afecten los derechos e intereses de las partes sean notificadas a los interesados. Lo que la recurrente impugna en esta parte del agravio es que no era necesario emitir un acto administrativo para poner fin a la subrogancia que ejercía el actor, ya que —según su criterio— era lógico que el actor regresara a su cargo permanente como jefe de departamento al designarse a un nuevo titular de la Dirección.

En efecto, del análisis del legajo del actor se desprende que inicialmente fue designado para desempeñarse como Director de Estadística Educativa de manera interina y en calidad de subrogante, según el Decreto N° 1715/99 del 09/12/99. Posteriormente, se encuentran registrados en el legajo los Decretos N° 1407/06 del 08/11/06 y N° 1734/06 del 29/12/06. En este último decreto, el actor fue transferido a la planta permanente del Ministerio de Educación con el mismo cargo que tenía anteriormente, según se evidencia en el artículo 2 del decreto y en el Anexo II a fs. 111/112. Dado que el cargo es el mismo que ocupaba el actor según lo establecido en el Decreto 1715/99, se infiere que mediante el dictado del Decreto 1734/06 el actor retornó a su cargo de planta permanente.

Es importante recordar que no se disputa que el actor ocupaba el cargo de director en virtud de una subrogancia, como se estableció en la sentencia. Y de acuerdo al artículo 12 de la ley I N° 74, el personal que desempeña dicho cargo no tiene estabilidad en el mismo (“*Personal sin estabilidad es aquel que se desempeña en cargo de director general y aquel cuya remuneración se fije por planilla anexa salarial*” – el subrayado me pertenece). Por lo tanto, la recurrente tiene razón en cuanto a que no se necesitaba emitir un acto administrativo para poner fin a la subrogancia del actor en dicho cargo, ya que bastaba con designar al nuevo director. Además, mediante el decreto 1734/06, el demandante fue informado de su regreso a su cargo permanente.

Entiendo en este punto que no cabe la aplicación de los arts. 30 y 61 de la Ley I N° 18, en tanto, aquella actuación (i) no limitó un “derecho subjetivo” ni afectó un interés jurídico del actor, en tanto carecía del derecho a la permanencia en el cargo; (ii) no resolvió recurso alguno; (iii) no hubo una separación de un criterio anterior; (iv) no existe una disposición legal que lo exprese; (v) ni es un acuerdo de suspensión de actos que hayan sido objeto de recursos.

Cabe tener presente en estos casos que el interés personal "...consiste esencialmente en la posibilidad atribuida al individuo de poner en movimiento una norma objetiva en su propio interés...". Así, cuando ha sido perturbado en su esfera vital de intereses por una actuación administrativa ilegal, el ordenamiento jurídico le apodera con un derecho subjetivo dirigido a la eliminación de esa actuación ilegal y al restablecimiento de la integridad de sus intereses (conf. STJCh, SI N° 127/2015).

Por eso, complementando esta idea, la notificación se requiere cuando se trata de un acto administrativo de alcance individual y precisa que el interesado reciba efectivamente la comunicación a los fines que aquel sea eficaz y pueda ejercerse el derecho a ser oído (conf. STJCh, SD N° 02/SCA/2021; SD N° 4/SCA/2011). *Ergo*, como señaló la sentencia, si el Estado provincial tenía la facultad de nombrar o dejar sin efecto el nombramiento de personal en cargos políticos no se desprende de ello ningún derecho subjetivo del actor a cuestionarlo, por lo que aquel no tiene la obligación de fundar el acto ni notificarlo al subrogante, máxime cuando el actor carecía de un derecho a la estabilidad.

2.1.13. No puede obviarse tampoco que el actor se encontraba vinculado con el Estado provincial en una relación de empleo público. Es sabido que en ese vínculo el interés público es la finalidad principal de la contratación, restringiendo así la autonomía de la voluntad. Esto justifica las cláusulas exorbitantes en los contratos administrativos y la adhesión a diversos estatutos, que establecen diferentes formas de vinculación, dando lugar a diversas clasificaciones, como personal con o sin estabilidad, o de planta permanente y transitoria. Los primeros son incorporados mediante actos administrativos de nombramiento. Además, la Administración puede, por cuestiones de necesidad, mérito o conveniencia exentas de control judicial, contratar personal temporario para tareas específicas y por tiempos preestablecidos. Estas vinculaciones particulares pueden formalizarse a través de los llamados "contratos ad-hoc", según Miguel S. Marienhoff (conf. CAT, Sala B, SIP N° 30/1999).

Así, el tipo de vínculo, ya sea estatutario o contractual, determinará las circunstancias particulares de la relación. En el primer caso, la situación estatutaria de subordinación es determinante; en el segundo, lo es la cláusula exorbitante. Según Fiorini, la variedad de situaciones normativas y subjetivas, así como la relación de servicio, son las reglas determinantes en todos los aspectos de la relación de empleo (conf. STJCh, SD N° 07/2006; SD Nº 7/SCA/2004 y SD N° 04/SCA/2005).

En esta línea, como ha sostenido el Superior Tribunal provincial, el Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial, ley I N° 74 (antes Ley N° 1987), establece diferentes derechos y obligaciones según el plantel al que pertenezcan los agentes de la Administración Pública Provincial. Se distinguen así dos grupos principales: los empleados de la Planta Permanente y los de la Planta Temporaria. El primero se subdivide

en personal sin estabilidad y con estabilidad. El segundo grupo incluye al personal de gabinete, al personal contratado por locación de servicios, al personal mensualizado y al personal jornalizado (conf. STJCh, SD N° 05/SCA/2019).

En este sentido, los derechos a la estabilidad y a la reincorporación solo se otorgan al personal con estabilidad de la Planta Permanente, aunque sus derechos pueden perderse de acuerdo a las causas y procedimientos que establece el Estatuto. Sin embargo, ninguno de los Estatutos, ya sean especiales o generales, prevén que los agentes de Planta Transitoria o Temporaria adquieran los derechos de estabilidad y reincorporación mientras permanezcan en esas categorías. Esto es una cuestión de política legislativa (conf. SD N° 20/SCA/2015).

No es en vano tampoco recordar que la estabilidad del empleo público no es un derecho absoluto y está sujeto a las leyes que lo reglamentan, tal como establece la Constitución Nacional. Es importante destacar entonces que la estabilidad en el empleo no impide que las autoridades administrativas ejerzan las facultades necesarias para garantizar la correcta prestación de los servicios públicos. En este sentido, se reconoce a la autoridad una amplitud razonable de criterio en la apreciación de los diferentes factores y regulaciones involucradas (conf. STJCh, SD N° 124/SCA/2016; SD N° 11/SRE/2001; CAT, Sala B, SIC N° 23/2004).

De esta manera, los funcionarios designados como de "planta política" están sujetos a las alternativas y contingencias de la política, precisamente, y están excluidos de los Estatutos de la Función Pública, como lo dispone el artículo 1 de la Ley I N° 18. Son autoridades superiores que ejercen funciones de dirección, gobierno y conducción ejecutiva por tiempo determinado, expresando la voluntad de los órganos. A diferencia de otros funcionarios sujetos a Estatutos, su situación subjetiva no está regida por estas normas (conf. STJCh, SD N° 05/SCA/2020, con cita a Marienhoff, “Tratado de Derecho Administrativo”. Tomo I. Año 1.968. Pág. 787 y ss., 830/835).

De modo que advierto que la sentencia definitiva se ha extralimitado al poner en cabeza del Estado provincial una obligación que no surge de las normas administrativas antes citadas, esto es, considerar que le regreso del actor a su anterior posición se trató de un procedimiento “imprevisto e inconsulto”, como el contrarío de una supuesta obligación de prever y consultar, lo que —como dije— no corresponde.

2.1.14. Por otro lado, tampoco se encuentra debidamente fundamentada la relación existente entre la circunstancia que no se le haya notificado al actor su regreso a su anterior cargo y las consecuencias que ello tuvo, ya que esa sola omisión — eventualmente— no puede causar por si misma el perjuicio que el actor dice haber sufrido. Es decir, ese solo acto no puede justificar la aplicación de la teoría del *mobbing* ya descripta ni tampoco la omisión formal del acto comunicativo puede aparejar por si solo las consecuencias

reclamadas, en tanto lo que el actor indicó como mortificante fue regresar a un cargo inferior, siendo maltratado por sus pares y superiores, circunstancia no acreditada, y no el hecho de no haber sido notificado.

Si el regreso al cargo inferior se encontró justificado y el actor no tenía derecho a permanecer en su cargo anterior, mal puede señalar que ello es causal de responsabilidad civil toda vez que no existe antijuridicidad alguna; mientras que no existe relación de causalidad entre la supuesta omisión de la notificación y el daño que sufrió. En síntesis, lo que aqueja al actor fue haber regresado a su cargo anterior y lo que ello implicó para su psiquis, y no la omisión de serle ese regreso notificado, por lo que debe descartarse la vinculación causal entre ello y el daño.

2.1.15. En suma, concuerdo con el Dr. De Cunto en que debe acogerse el agravio de la provincia demandada y revocar el decisorio en cuanto se la condena por la suma de $ 3.317.990,50 en concepto de daño moral, deviniendo abstracto el tratamiento de la porción de la queja referida a lo excesivo del monto del resarcimiento reconocido.-

2.2. De la incapacidad psicofísica y la condena solidaria.

En relación a este agravio, coincido con el Dr. De Cunto en cuanto al análisis que realizara referente a la condena solidaria al Estado provincial junto a la A. codemandada por la indemnización por incapacidad psicofísica del actor. Aquí, es fundamental recordar que la condena a la aseguradora se basó en las prestaciones que ésta debía abonar conforme a la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT), al establecerse un nexo causal entre el trabajo y la incapacidad del actor, como lo sostiene la sentencia de instancia.

No obstante, la Jueza de origen había establecido este nexo causal también entre el acoso laboral y los daños en la salud del actor. Sin embargo, dado que en el análisis previo se ha determinado que no existe un nexo causal entre el accionar de la administración pública provincial y los daños en la salud del actor, corresponde acoger el agravio y dejar sin efecto la condena solidaria impuesta a la Provincia del Chubut en aquel aspecto. En ello, es imperativo respetar los límites establecidos por el artículo 39 de la ley 24557, que condiciona la condena del empleador a la existencia de responsabilidad civil, la cual ha sido descartada en este caso según los argumentos expuestos.

2.3. De la incapacidad y la condena en costas.

En lo que respecta al tercer agravio relativo a la imposición de costas, también coincido con mi colega en que al rechazarse la demanda contra la Provincia del Chubut, resulta vacío de contenido este agravio. Por lo tanto, las costas deben ser readecuadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 282 del CPCC, imponiéndose a la parte actora vencida, conforme al artículo 69 del CPCC.

Asimismo, en concordancia con mi colega, considero que la apelante carece de interés en recurrir los honorarios de los letrados de las otras partes, dado que la provincia no cargará con las costas.

En cuanto a los honorarios del perito psiquiatra, concuerdo que su experticia se extralimitó en la atribución de causalidad entre el daño constatado y las circunstancias que el actor le relató, dando por acreditado que en el caso se dieron elementos de mobbing, por lo que corresponde reducir sus honorarios al 1,5% del monto que resulte del proceso (conf. art. 60 del arancel). Por ello, también se hace lugar al recurso en ese sentido, sin costas porque no las genera la materia regulatoria.-

3.- SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

En resumen, comparto plenamente la solución propuesta por mi colega y voto de manera coincidente con su posición respecto a la revocación parcial de la sentencia apelada, desestimando la demanda contra la Provincia del Chubut y manteniendo la condena contra la aseguradora codemandada, así como en la readecuación de costas y honorarios.

En cuanto hace a la readecuación de las costas y de los honorarios de grado por el resultado de esta resolución, corresponde imponer las costas a la actora vencida (conf. art. 69 del CPCC, según remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).-

Asimismo en lo que respecta a los honorarios de los letrados del Estado provincial, atento el resultado del pleito, mérito y extensión de las tareas realizadas, corresponde regular a los letrados apoderados de dicha parte, Dres. C. M., D. C. y E. F. L., en conjunto, en un 19,6% del monto reclamado en demanda con más intereses a la tasa activa que percibe el B. del C. S.A. para la operaciones generales vencidas desde el día de la primera manifestación que se denunció como invalidante (07/06/2005) hasta la fecha de la presente (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 38y 46 de la ley arancelaria; y leyes 23349 y 23871).-

En cuanto a las costas de esta instancia, también se imponen al actor perdidoso (conf.art. 69 del CPCC, según remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).-

En cuanto a los honorarios en esa sede, en virtud del mérito y extensión de las mismas, así como el resultado del pleito, es correcto establecerlos para el letrado apoderado de la apelante, Dr. C. M. M., en un 6,86% sobre la misma base regulatoria establecida para los emolumentos de los letrados de la Provincia del Chubut para la instancia anterior (arts. 5, 8, 13, 46 y concs. de la ley XIII N° 4; y leyes 23349 y 23871).En suma, voto a esta cuestión PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto expresó:

En vista del acuerdo arribado acerca de la cuestión precedente, corresponde por tanto: I.- Revocar parcialmente la sentencia apelada a los fines de desestimar la demanda deducida por J. E. I. contra la Provincia del Chubut, sin perjuicio de que la misma ha

quedado firme respecto de la codemandada E. A. S.A.; y a fin de reducir los honorarios del perito Dr. M. E. O. en el 1,5% sobre el monto del proceso.-

II.- Imponer, por readecuación, las costas por la intervención de la Provincia del Chubut, al actor vencido.-

III.- Regular, por readecuación, los honorarios de primera instancia, de los Dres. C. M., D. C. y E. F. L., en conjunto, en un 19,6% del monto reclamado en demanda con más intereses a la tasa activa que percibe el B. del C. S.A. para la operaciones generales vencidas desde el día de la primera manifestación que se denunció como invalidante (07/06/2005) hasta la fecha de la presente, con más el IVA.-

IV.- Imponer las costas de esta sede al actor perdidoso.-

V.- Regular los honorarios por las tareas realizadas en esta sede, al Dr. C. M. M., en un 6,86% sobre la misma base regulatoria establecida para los emolumentos de los letrados de la Provincia del Chubut para la instancia anterior, con adición del I.V.A. correspondiente.Así lo voto.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Walter expresó:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. De Cunto, fiel expresión de la decisión del Cuerpo que se ha formado por mayoría con la anterior votación.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I.- REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada a los fines de desestimar la demanda deducida por J. E. I. contra la Provincia del Chubut, sin perjuicio de que la misma ha quedado firme respecto de la codemandada E. A. S.A.; y a fin de reducir los honorarios del perito Dr. M. E. O. en el 1,5% sobre el monto del proceso.-

II.- IMPONER, por readecuación, las costas por la intervención de la Provincia del Chubut, al actor vencido.-

III.- REGULAR, por readecuación, los honorarios de primera instancia, de los Dres. C. M., D. C. y E. F. L., en conjunto, en un 19,6% del monto reclamado en demanda con más intereses a la tasa activa que percibe el B. del C. S.A. para la operaciones generales vencidas desde el día de la primera manifestación que se denunció como invalidante (07/06/2005) hasta la fecha de la presente, con más el IVA.-

IV.- IMPONER las costas de esta sede al actor perdidoso.-

V.- REGULAR los honorarios por las tareas realizadas en esta sede, al Dr. C. M. M., en un 6,86% sobre la misma base regulatoria establecida para los emolumentos de los letrados de la Provincia del Chubut para la instancia anterior, con adición del I.V.A. correspondiente.-

VI.- REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

ALDO LUIS DE CUNTO
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL N°____021_____DEL AÑO 2024 – SDL – CONSTE.

PRISCILA ABIGAIL MONTENEGRO

SECRETARIA DE REFUERZO DE CAMARA

PRISCILA ABIGAIL MONTENEGRO
SECRETARIA DE REFUERZO DE CAMARA