

///MA, 14 de noviembre de 2012.-

-----Habiéndose reunido en Acuerdo los señores Jueces del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, doctores Enrique J. MANSILLA, Sergio M. BAROTTO y Víctor Hugo SODERO NIEVAS, con la presencia del señor Secretario doctor Gustavo GUERRA LABAYEN, para pronunciar sentencia en los autos caratulados: “ALVARADO, PATRICIA EDITH C/ S.A. IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA S/ ORDINARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (Expte N° 25411/11-STJ), elevados por la Cámara del Trabajo de la Ia. Circunscripción Judicial con asiento de funciones en esta ciudad, con el fin de resolver el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto a fs. 535/554 por la parte actora, deliberaron sobre la temática del fallo a dictar, de lo que da fe el Actuario. Se transcriben a continuación los votos emitidos, conforme al orden de sorteo previamente practicado, respecto de las siguientes: - - - - - C U E S T I O N E S - - - - -

-----1ra.- ¿Es fundado el recurso? - - - - -

-----2da.- ¿Qué pronunciamiento corresponde? - - - - - V O T A
C I Ó N - - - - - A la primera cuestión el señor Juez doctor Enrique J. MANSILLA dijo: - - - - -

-----1.- LA DECISIÓN DEL GRADO: - - - - -

-----La Cámara dio por probado el acoso moral invocado y, en consecuencia, hizo lugar al reclamo indemnizatorio en concepto de daño moral, como así también a la compensación por gastos de tratamiento psiquiátrico y psicológico, además del cobro de aguinaldo y vacaciones proporcionales, solución que llega firme a esta alzada. - - - - -
- - - - -

-----En cambio, desestimó los resarcimientos derivados del /// ///-2- despido, es decir, indemnización por antigüedad y por omisión de preaviso, integración mes del cese e incrementos de los arts. 1 y 2 de la Ley 25323, porque la actora se consideró en situación de despido indirecto sin haber observado el requisito de la intimación previa, omisión que le habría vedado a la empleadora la posibilidad de que cesara o hiciera cesar la conducta injuriente y aflictiva denunciada. - - - - -

-----En tal sentido, el Tribunal explicó que el despido había resultado intempestivo y violatorio del principio de continuidad del contrato de trabajo (art. 10 de la L.C.T.), por no haber mediado intimación al empleador por las causales que agraviaban a la

trabajadora, bajo apercibimiento de considerarse despedida en caso de que estas continuaran. En consecuencia, consideró la decisión rupturista de la dependiente como violatoria del principio de buena fe previsto en el art. 63 de la L.C.T.- - - - -

- - - - -

-----2.- EL RECURSO EXTRAORDINARIO INTERPUESTO.- - - - -

-----La parte actora expresa que, no obstante haber tenido por probado el mobbing padecido por ella, la Cámara no le otorgó la indemnización por despido indirecto con justa causa (art. 246 de la L.C.T.), lo que le generó un claro perjuicio económico.-

-----Critica que ello importó un razonamiento absurdo y excesivamente formalista pues, pese a haber dado por acreditadas las agresiones sufridas por la trabajadora -motivo por el cual se dio por despedida-, basó la decisión en un elemento meramente formal para estimar ilegítimo el cese. Al respecto, destaca que la exigencia de intimación previa solo habría sido admisible en caso de que la empleadora hubiera ignorado la circunstancia injuriosa, en cuyo caso habría tenido como fin que se le requiriera su corrección. Pero en el /// ///-3- supuesto de autos -continúa-, ello no era necesario, pues la empleadora conocía los motivos injuriosos y sabía de los improperios que le dirigía el encargado del sector panadería, pese a lo cual no los impidió.- - - - -

-----Arguye que el a quo no podía sostener que la empleadora no supiera del hostigamiento sufrido y, entonces, tampoco podía exigirle a la víctima-trabajadora la formalidad de intimar previamente para darle la posibilidad a la demandada de que hiciera cesar el maltrato, cuando estaba en conocimiento pleno de la situación existente y nada había hecho para que cesara, lo que posibilitó que persistiera durante dos años, sin que se adoptaran las medidas tendientes a enmendarla.- - - - -

-----Manifiesta que durante ese período el personal a cargo de Chicahual en especial, el femenino- soportó su hostigamiento, sin que la empleadora pusiera coto a la situación ni le aplicara ninguna sanción disciplinaria. No obstante ello -añade-, se le reprochó a la actora que no le hubiera dirigido una intimación formal previa, lo cual constituye -a su entender- un ejercicio abusivo del derecho y un excesivo rigor formal. Para denotar con claridad dicho formalismo, señala que la empleadora tenía conocimiento acabado de los malos tratos de los que era víctima la actora; en ese sentido, trae a colación que en el mismo fallo se alude a la existencia de certificaciones médicas que daban cuenta de las afecciones padecidas por ella desde el año 2007 y que motivaron sucesivas licencias por razones de salud. Asimismo, señala que un informe psicológico de fecha 20-02-2009 constató la presencia de síntomas emocionales y físicos que no tenían antecedente en la

historia de la paciente y que surgían a partir de una situación laboral en donde se había sentido hostigada, perseguida y /// ///-4- hasta violentada sexualmente por un compañero de trabajo de mayor rango, a lo que se sumaba la falta de reacción de las autoridades de la empresa (cfr. pág. 543), todo lo cual había derivado en periódicas licencias solicitadas por la trabajadora por causas psicológicas a raíz del mobbing sufrido, lo que dejaba traslucir el conocimiento de la empleadora acerca de esa situación existente.- - -

-----Concluye que, en consecuencia, la causal invocada por la actora para colocarse en situación de despido indirecto revestía la gravedad suficiente como para no consentir la prosecución del vínculo, a la vez que hacía que no le fuera exigible la comunicación previa a la empleadora para que esta dispusiera el cese de las conductas injuriosas por parte del encargado del sector panadería.- - - - -

-----3.- EL ENCUADRE DEL CASO EN ESTA INSTANCIA EXTRAORDINARIA.

-----En primer término, considero pertinente destacar que no se trata aquí de dilucidar una cuestión principalmente fáctica o probatoria, ni tampoco de valorar la entidad de la injuria para ponderar si impedía o no la prosecución del vínculo. Se trata, en cambio, de discernir sobre la idoneidad concreta de un criterio interpretativo que -en abstracto- le otorga una trascendencia decisiva al cumplimiento de ciertos pasos para que el trabajador pueda denunciar válidamente el contrato laboral, los que vendrían impuestos como derivación del principio de buena fe exigible durante toda la relación (art. 63 de la L.C.T.), incluso al momento de la extinción.- - - -

-----Ello es así pues tal como he adelantado- en el supuesto en examen el mobbing perpetrado resultó definidamente acreditado; sin embargo, se hizo primar el argumento de la demandada acerca de su desconocimiento del hecho injurioso, /// ///-5- lo cual se señaló como una circunstancia que habría requerido de intimación previa de parte de la misma trabajadora acosada.- - - - -

-----Sin embargo, no se advirtió que, al contestar la misiva del cese, la empleadora negó categóricamente la causal invocada -la que luego se tuvo por acreditada en el proceso-, lo que denota una grave desestimación del origen real de la afección padecida por la dependiente y la inutilidad de la intimación previa ahora reclamada.- - - - -

-----La misma realidad que la demandada pretendía no conocer y por la cual adujo en el responde la necesidad de intimación previa, en verdad había sido negada sin más al contestar el telegrama de auto-despido de la trabajadora, actitud que echa por tierra el

argumento de la defensa y deja asimismo sin sustento la aplicación del criterio jurisprudencial en el que se fundó el rechazo parcial de la demanda.-----

-----Véase que, según surge de la propia documental acompañada por la demandada, el 18.02.09 la empresa le comunicó a su hasta entonces dependiente que había vencido el periodo de licencia paga y que, a partir de entonces, comenzaba el plazo de reserva del puesto de trabajo por un año, en conformidad con lo dispuesto por el art. 211 de la L.C.T. (fs. 152). En respuesta a ello, el 24.02.09 la actora remitió el telegrama de auto-despido, en el que dejó expresado lo siguiente: “Rechazo su CD N° 965361952 por improcedente y maliciosa, atento al continuo, persistente y deliberado maltrato psicológico y físico sufrido en ocasión del cumplimiento de tareas en relación de dependencia con la empresa, en la categoría Vendedora B del Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75, mediante actitudes agraviantes y permanentes de falta de /// ///-6-respeto, de hostigamiento sistemático del que fuera víctima por parte del Sr. Julio Chicahual, dependiente de la empresa, en mi lugar de trabajo, tales como: encerrarme en la cámara frigorífica del local, perturbarme emocionalmente por mi oposición a sus propuestas sexuales e insinuaciones, humillarme frente a mis compañeros de tareas con insultos, entre otras, conductas que me provocaron daños de gran entidad por lo que me considero gravemente injuriada y despedida por exclusiva responsabilidad de la empresa, en virtud del art. 242 LCT. Acreditan lo manifestado precedentemente, los reiterados certificados médicos otorgados por los especialistas en psicología y psiquiatría: Lic. Gerardo Andrés Bari, Eva Calpakchi y Dra. Sofía Halperín, notas remitidas por personal jerárquico de la empresa y las piezas postales CD 862796895 y CD 768581210...” (fs. 154). Esta comunicación fue respondida por la empresa en los términos que seguidamente transcribo: “Rechazo su TCL Nro. 69789151 por falso, malicioso e improcedente. Rechazamos enfáticamente que personal de esta empresa la haya maltratado física, psicológica, ni de ninguna otra manera, ni en ocasión del cumplimiento de sus tareas, ni en ningún otro momento. Negamos que el Sr. Julio Chicahual, ni ningún otro empleado de la empresa, la haya agraviado, faltado el respeto u hostigado; como así también negamos que la hayan encerrado en la cámara frigorífica del local y que se la haya perturbado emocionalmente. Negamos que haya recibido por parte del Sr. Chicahual, ni de ningún otro empleado de la empresa, propuestas sexuales e insinuaciones (sic). Rechazamos que Ud. haya sufrido daños y en su caso que sea por causas imputables a la empresa. Negamos que las manifestaciones vertidas por Ud. en su misiva se encuentren acreditadas por certificado médico /// ///-7- alguno, notas

remitidas por personal jerárquico de la empresa, piezas postales CD 862796895 y CD 768581210, ni de ninguna otra manera. Rechazamos su despido indirecto por apresurado e ilegítimo, atendiendo que no existió injuria alguna de nuestra parte que lo habilite. Consecuentemente, negamos que se le adeude suma alguna en concepto de indemnización por despido o por daños y perjuicios. Negamos que haya sufrido padecimiento alguno en ocasión del trabajo y que sea aplicable la figura del mobbing laboral...” (fs. 157).- - -

-----De lo expuesto se desprende la categórica, cerrada y expresa negativa del mobbing, lo que evidencia lo estéril, además de superfluo, que habría sido el cumplimiento del requisito de intimación formal previa, cuya falta se le endilgó a la trabajadora como óbice para el progreso de su reclamo indemnizatorio.- - - - -

-----Por otra parte cabe destacar que, acreditado el mobbing, deviene improcedente la comunicación dirigida a la actora inmediatamente antes de que esta se colocara en situación de despido indirecto, en la que la empresa le hacía saber que comenzaba el plazo de conservación del empleo en los términos del art. 211 de la L.C.T., pues ese supuesto legal solo resulta aplicable en casos de accidentes o enfermedades inculpables, y no, obviamente, en el supuesto de una enfermedad contraída a raíz o en ocasión del cumplimiento de las tareas.- - - - -

-----De acuerdo con lo dicho, la decisión del a quo se basó en un elemento meramente formal para estimar ilegítima la ruptura contractual. Sin embargo, es preciso señalar también que dicha formalidad no reconoce un fundamento legal expreso, sino que deriva de una aplicación de los principios de conservación del contrato y de buena fe (arts. 10 y 63 de la L.C.T.), cuya /// ///-8- exigencia no resultaba adecuada en este caso, teniendo en consideración las circunstancias particulares y concretas de autos.- - - - -

-----4.- RELEVANCIA DECISIVA DE LA ÍNDOLE DEL ELEMENTO FÁCTICO DEL CASO.- - - - -

-----Ya he destacado que la cerrada negativa de los hechos asumida por la empresa al rechazar el auto-despido de su dependiente priva de todo sentido la exigencia de que la trabajadora intimara previamente al cese de la injuria.- - -

-----Pero además es claro en el caso que la conducta agravante -persistente en el tiempo y que había provocado extensos períodos de licencia- tornaba del todo impracticable la prosecución del vínculo dependiente. Tampoco puede desconocerse que la característica propia del mobbing es violentar moralmente a la víctima, quien se ve urgida a liberarse

de la situación de violencia psicológica y aun física que soporta y que, por su gravedad, condiciona su voluntad. De tal manera, las particularidades del mobbing hacen de su acción injuriosa algo que desequilibra psíquica, emocional y moralmente al trabajador afectado, al punto que solo busca escapar de la situación apremiante, por lo que no se le puede imputar falta de buena fe (art. 63 de la L.C.T.) ni apresuramiento al desvincularse, porque a ello se ve impelido por el mismo mobbing.- - - - -

-----En este punto, y atento a la falta de previsión legal del acoso o persecución laboral, también denominado psicoterror o mobbing, resulta pertinente traer aquí a colación la doctrina de este Superior Tribunal en la materia, extensamente desarrollada en el pronunciamiento recaído en la causa “BRONZETTI NUÑEZ, ANDRÉS OSCAR C/ FUNDACIÓN BARRERA /// -9- ZOOFITOSANITARIA PATAGÓNICA (FUN.BA.PA) S/ RECLAMO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (Se. N° 68 del 31.08.09), a cuyos fundamentos remito por razones de brevedad.- - - - -

-----En concreto, la base fáctica -que llega firme a esta instancia- fue acreditada mediante prueba testimonial y pericial, reseñada por la Cámara en los siguientes términos: “Declaró también el señor Mario Fabián Acuña, que fuera empleado de la demandada y compañero de trabajo de la actora en el Sector Panadería..., que la Sra. Alvarado era muy buena empleada mientras que Chicagual no era buen Encargado, que trataba mal a sus subordinados, que los insultaba y abusaba de su autoridad. Que concretamente con relación a la accionante manifestó que el Encargado la insultaba, que recibía continuo maltrato, que le decía que no servía para nada; que fundamentalmente se las ‘agarraba’ con las mujeres porque no le contestaban. Que a Alvarado la trataba de ‘pelotuda’ y que cuando ésta debía dirigirse a la cámara a buscar insumos, en varias oportunidades, Chicagual iba tras ella. Finalizó diciendo que la actora le informó al gerente que el Encargado la maltrataba.- - - - -

-----“Por su parte, Laura Andrea Bahamonde... sostuvo que Chicagual, el Encargado de la Sección Panadería... trataba muy mal a los empleados, los insultaba, los trataba de ‘pelotudos de mierda’, que ‘no servían para nada’; que motivó que la declarante pidiera el pase a otro sector, que le fuera negado. Que la actora, al principio tenía un carácter muy alegre y lentamente y con motivo del maltrato recibido empezó a decaer; que la vio en el baño sintiéndose muy mal, que le faltaba el aire. Que el personal de panadería ingresaba a la cámara frigorífica y Chicagual también.- - - - - ///
///-10- “A su turno declaró Rubén Américo Marín... que el desempeño de Chicagual

como Encargado de la misma [panadería] dejaba mucho que desear, que continuamente maltrataba al personal que tenía a su cargo, que los trataba de inservibles, aún en presencia de clientes; que el maltrato era permanente. Que el ánimo de la actora fue cambiando, que al principio era normal pero con el transcurso del tiempo empezó a sentirse mal, que temblaba y que el declarante lo atribuye al maltrato que recibía de continuo; que en varias oportunidades se retiraba antes de tiempo en muy mal estado, cuando al ingresar estaba en perfectas condiciones. Que en una oportunidad hubo que llamar a la ambulancia para que la atendiera.- - - - -

-----“[...] Finalmente resta considerar la prueba pericial rendida a fs. 431/434 y 482. El Dr. Guillermo Cabella, médico psiquiatra, quien justamente examinara a la actora a pedido de la demandada..., presentó el informe pericial ordenado y en tal sentido sostuvo que la actora no presentaba patología clínica orgánica ni patología psiquiátrica previas al incidente presentado en autos ni hábitos tóxicos y a tratamientos con fármacos previos al incidente de marras. Luego de referirse al relato de los hechos efectuado por la actora, los médicos que la trataron y el diagnóstico que aquellos expidieran, el perito afirma que la actora tiene una actitud pasiva y sumamente angustiada, con labilidad emocional y llanto; con ánimo inestable con tendencia a la hipotimia (ánimo disminuido) matutina, ansiedad, síntomas somáticos (taquicardia, temblores, cefalea, sudoración profusa). Conductas evitativas para no recordar el hecho traumático. Ideas de vacío y desesperanza con sensación de impotencia y bronca contenidas, sentimiento de inutilidad y desvalía; trastorno del sueño, hiporexia (apetito/ ///-11- disminuído). La situación sufrida afectó su vida en las esferas laboral, económica, afectiva y de relación. La actora presenta un episodio depresivo moderado que se caracteriza por padecer un humor depresivo, una pérdida de la capacidad de interesarse y disfrutar de las cosas, una disminución de su vitalidad que lleva a una reducción de su nivel de actividad y a un cansancio exagerado. Existe pérdida de confianza en sí misma y sentimientos de inferioridad; ideas de culpa y de inutilidad, sombría perspectiva del futuro. Que el cuadro descripto determina una incapacidad laboral del 20%”.- - - -

-----En mérito a los elementos valorados, la Cámara concluyó que la actora, “... mientras estuvo vigente la relación laboral fue objeto de persecución o acoso por parte de Julio César Chicagual, en los términos delineados por la doctrina, fenómeno conocido como ‘mobbing’... La pericial médica a la que hemos hecho referencia ‘ut supra’ así lo demuestra, como también las certificaciones médicas sobre la dolencia

padecida por la accionante que motivó largos períodos de licencia, así como una reinserción gradual a su trabajo pero en destino ajeno al sector panadería para evitar todo contacto con el Encargado”.-

-----5.- LA SOLUCIÓN DEL CASO EN ESTA ETAPA:- - - - -

-----Si bien es cierto que, según alguna jurisprudencia, el trabajador debería requerir el cese de la conducta incumplidora del empleador mediante una intimación formal previa, no puede desatenderse que la ley no exige tal requisito y que su aplicación generalizada a todos los despidos indirectos podría derivar en la desatención de las circunstancias particulares del caso concreto (a propósito de esta cuestión, véase la ilustrativa reseña que realiza Jorge Rodríguez Mancini al comentar el art. 246 de la L.C.T. en la obra colectiva por él / ///-12- dirigida Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada y concordada, 1ª ed., Buenos Aires, La Ley, 2007, Tº IV, págs. 501/502).- - - - -

-----Existen sí otros supuestos legales de exigencia de intimación previa a cargo del trabajador; así, para acceder al resarcimiento previsto en el art. 80 de la L.C.T. (párrafo incorporado por el art. 45 de la Ley 25345), la ley exige que el trabajador realice una intimación previa, la que deberá cursarse una vez que el empleador se encuentre en mora respecto de su obligación de entregar las certificaciones, supuesto que se configura a los treinta días de extinguido el contrato de trabajo, según lo determinado por el Decreto P.E.N. 146/01.- -

-----Otro supuesto legal es el previsto en la Ley Nacional de Empleo. Allí, para hacerse acreedor de las indemnizaciones de los arts. 8, 9 y 10, la ley no se limita a contemplar el caso de ausencia de o defectuosa registración, sino que prevé el requisito de requerimiento o intimación previa, que se debe formular estando vigente la relación laboral, el cual funciona como un supuesto de caducidad, pues si no se verifica o se verifica tardíamente (cuando el acto extintivo ya se produjo), las indemnizaciones especiales no resultan procedentes (art. 3 del decreto reglamentario 2725/91).- - - - -

-----Asimismo, cabe destacar que el sistema legal laboral prevé una intimación previa esta vez, a cargo del empleador- para que el dependiente se presente a trabajar, como requisito ineludible para la configuración de la extinción del vínculo por la causal de abandono de trabajo (conf. art. 244 de la L.C.T.).- - - - -

-----Pero reitero que aquí no hay norma alguna que imponga la exigencia de intimar

previamente frente a la presencia de la // ///-13- injuria en curso. Por otra parte, entiendo que una actitud formalista no se condice con los principios de primacía de la realidad y protectorio del Derecho Laboral, ni con sus bienes jurídicamente protegidos -entre otros, la integridad psicofísica del trabajador.- - - - -

-----6.- CONCLUSIÓN.- - - - -

-----A partir del análisis de los elementos fáctico-jurídicos previamente reseñados, cabe concluir que la actora asumió la ruptura del contrato de trabajo porque se vio en definitiva inmersa en una situación de abuso tal en sus condiciones de labor y de respeto a su persona que llegó incluso a ocasionarle no solo un daño moral, sino también cierto daño material a modo de afección psicosomática, lo que constituyó para ella una grave injuria impeditiva de la prosecución del vínculo laboral con la empleadora (en igual sentido, véase doct. de este STJ in re: “DUFEY”, Se. 37 del 10.05.12).- - - - -

-

-----En consecuencia, corresponderá en autos hacer lugar a los montos indemnizatorios por despido en los términos de los arts. 246, 232, 233 y ccdtes. de la L.C.T., que deberán ser calculados por el tribunal de grado, los que reconocerán intereses en conformidad con el criterio fijado por este Superior Tribunal en autos “Loza Longo, Carlos Alberto c/ R.J.U. Comercio e Beneficiamiento de Frutas y Verduras y Otros s/ Sumario s/ Casación”, desde el momento del distracto y hasta el de su efectivo pago. - - - - -

-----En cambio, no prosperará el incremento indemnizatorio del art. 1 de la Ley 25323 pues, luego de examinar todas las constancias de autos, advierto que carece de suficiente acreditación la errónea registración de la fecha de ingreso imputada por la actora. Ello es así toda vez que el único /// ///-14- testimonio producido a instancia de la actora -según ella misma trae a colación en su alegato-, sin otro elemento objetivo que lo avale, no basta para probar en contra de los recibos oficiales y de lo recabado por la pericial contable (cfr. fs. 318 vlt. y fs. 378).- - - - -

-----Tampoco procederá el agravamiento del art. 2 de la Ley 25323 pues, a mi juicio, la conducta asumida por la demandada en el marco del proceso no ha respondido a una actitud obstruccionista o meramente dilatoria, sino, más bien, al ejercicio de su legítimo derecho de defensa en juicio. ASÍ VOTO.- - - - - A la misma cuestión el señor Juez doctor Sergio Mario BAROTTO dijo:- - - - -

- - - - -

-----Coincido con lo manifestado por el señor Juez preopinante, por lo que adhiero a los

fundamentos por él vertidos y VOTO EN IGUAL SENTIDO.- - - - -

- - - - - A la misma cuestión el señor Juez doctor Víctor Hugo SODERO NIEVAS dijo:- - - - -

-----Atento a la coincidencia de los votos precedentes, ME ABSTENGO de emitir opinión.- - - - - A la segunda cuestión el señor Juez doctor Enrique J. MANSILLA dijo:- - - - -

-----Por las razones vertidas al tratar la primera cuestión, propongo al Acuerdo hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la actora y, en consecuencia, condenar a S.A. Importadora y Exportadora de la Patagonia a abonarle a la actora los montos indemnizatorios que correspondan en los términos de los arts. 246, 232, 233 y ccdtes. de la LCT, más los intereses calculados según la doctrina sentada en autos “Loza Longo, Carlos Alberto/ ///-15- c/ R.J.U. Comercio e Beneficiamiento de Frutas y Verduras y Otros s/ Sumario s/ Casación” (Expte. N° 23987/09-STJ-), desde el momento de la ruptura del vínculo y hasta el de su efectivo pago.- - - - -

-----De acuerdo con la solución propiciada en lo sustancial, también propicio que las costas de ambas instancias se impongan a cargo de la demandada vencida (cf. art. 68 del CPCCm).- - - -

-----Finalmente, por su actuación en esta vía, estimo adecuado fijar los honorarios de las doctoras Mónica Patricia NAVARRO y Victoria Beatriz MOLTENI -en conjunto-, por la actora, y los de los doctores María Alejandra IMPERIALE y Alejandro CORREA -también en conjunto-, por la demandada, en el 30% y 25% respectivamente de los que les correspondan a cada uno por sus trabajos en la instancia de origen, calculados en función de las sumas involucradas en la materia objeto de la impugnación (arts. 15 y ccdtes. de la L.A.). ASÍ LO VOTO.- - - - - A la misma cuestión el señor Juez doctor Sergio Mario BAROTTO dijo:- - - - -

-----ADHIERO a la solución propuesta en el voto que antecede.- A la misma cuestión el señor Juez doctor Víctor Hugo SODERO NIEVAS dijo:- - - - -
- - - -

-----ME ABSTENGO de emitir opinión (art. 39 L.O.).- - - - -

-----Por ello,

EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA

R E S U E L V E:

Primero: Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley

interpuesto por la actora y, en consecuencia, condenar a S.A. Importadora y Exportadora de la Patagonia a abonarle a la actora los montos indemnizatorios que correspondan en los términos de los arts. 246, 232, 233 y /// ///-16- ccdtes. de la LCT, más los intereses calculados según la doctrina sentada en autos “Loza Longo, Carlos Alberto c/ R.J.U. Comercio e Beneficiamiento de Frutas y Verduras y Otros s/ Sumario s/ Casación” (Expte. N° 23987/09-STJ-), desde el momento de la ruptura del vínculo y hasta el de su efectivo pago (arts. 296 y ccdtes. del CPCCm y 56, 57 y ccdtes. de la Ley P N° 1504).- - - - - Segundo: Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida (cf. art. 68 del CPCCm).- - - - - Tercero: Por su actuación en esta vía, regular los honorarios de las doctoras Mónica Patricia NAVARRO y Victoria Beatriz MOLTENI -en conjunto-, por la actora, y los de los doctores María Alejandra IMPERIALE y Alejandro CORREA -también en conjunto-, por la demandada, en el 30% y 25% respectivamente de los que les correspondan a cada uno por sus trabajos en la instancia de origen, calculados en función de las sumas involucradas en la materia objeto de la impugnación (arts. 15 y ccdtes. de la L.A.). Cúmplase con la ley 869 y notifíquese a Caja Forense.- - - - - - - - - - Cuarto: Remitir las actuaciones al Tribunal de origen para que, con la misma integración, proceda a efectuar la liquidación que corresponda y adecuar las regulaciones de honorarios de la primera instancia en función de la solución que se le imprime al asunto.- - - - - Quinto: Registrar, notificar y oportunamente devolver.- - - - -

ENRIQUE J. MANSILLA -Juez-

SERGIO M. BAROTTO -Juez-

VÍCTOR H. SODERO NIEVAS -Juez en abstención-

ANTE MI: GUSTAVO GUERRA LABAYEN -Secretario-

TOMO: III

SENTENCIA: 110

FOLIO N°: 729 a 744

SECRETARIA: 3