

///MA, 6 de abril de 2005.-

-----Habiéndose reunido en Acuerdo los señores Jueces del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, doctores Víctor Hugo SODERO NIEVAS, Luis LUTZ y Alberto Italo BALLADINI, con la presencia del señor Secretario doctor Gustavo GUERRA LABAYEN, para pronunciar sentencia en los autos caratulados: "DUFÉY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. S/SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" (Expte. N° 17.505/02-STJ), elevados por la Cámara del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial con asiento de funciones en la ciudad de San Carlos de Bariloche, con el fin de resolver el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto a fs. 238/243 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 Víctor Hugo SODERO NIEVAS dijo: - - - -

-----

-----1.- Vienen las presentes actuaciones a mi voto a raíz del recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley oportunamente interpuesto por la parte actora contra la sentencia dictada por la Cámara del Trabajo de la ciudad de San Carlos de Bariloche que, por decisión de la mayoría, rechazó en todos sus términos la demanda incoada por la parte actora en reclamo de diferencias salariales e indemnizaciones derivadas del despido. - - -

-----

-----2.- Para controvertir el pronunciamiento de la instancia anterior, la parte actora sostiene que el fallo transgrede los arts. 34 inc. 4 y 163 inc. 6 del CPCC; arts. 49 y 55 de//

///-2- la ley 1504, art. 200 de la Constitución Provincial y arts. 17 y 18 de la Constitución Nacional. - - - - -

-----La esencia de la argumentación recursiva transita por señalar que: a) el voto dirimente incurre en falta de fundamentación tanto respecto de la categorización de la actora -si ésta era o no supervisora- como de la injuria causante del despido; b) la afirmación de la mayoría en punto a que para los juegos de cartas no existía supervisor

conlleva violación del principio de congruencia (arts. 34 inc. 4 y 163 inc. 6 del CPCyC. y 49 de la ley 1504) por cuanto ese argumento no fue sostenido por la demandada; c) para el caso de que se considere que hubo defensa en tal sentido, el recurrente invoca que la sentencia contradice las constancias de la causa o, en todo caso, omite prueba decisiva para la cuestión en análisis (en referencia a la prueba testimonial valorada por el primer votante), lo que conlleva violación de los arts. 17 y 18 de la Const. Nac., 34 inc. 4 y 163 inc. 6 del CPCyC., 49 y 55 de la ley 1504 y 200 de la Const. de Río Negro; d) la sentencia incurre en nueva omisión de prueba decisiva para la valoración de la injuria. En este sentido, el recurrente expresa que tanto la prueba testimonial como los certificados obrantes en autos acreditan con claridad que la actora padecía un estado depresivo emergente de la relación laboral; e) el decisorio incurre en absurdidad en sentido material, por cuanto la mayoría omite valorar la prueba instrumental que sí considera el voto en minoría para tener por configurada la injuria, y, en sentido formal, porque atenta contra las leyes de la lógica y conduce a conclusiones contradictorias. - - -

-----  
-----3.- Ingresando en el tratamiento de la cuestión traída corresponde señalar que, conforme con la "doctrina legal" consagrada por este Cuerpo a partir del caso "DEGIOVANI" (del 23.04.85) y reiterada de manera uniforme en numerosos ///

///-3- pronunciamientos posteriores ("LUNA" del 03.06.96 entre otros), cuando median disidencias entre los dos primeros opinantes de una Cámara, el tercer sufragante se halla constreñido a "fundar" su voto con el fin de zanjar la disparidad de criterios existentes entre quienes lo precedieron. Cuando no lo hace, sino que se limita a la simple adhesión a alguna de esas posturas, se configura una infracción a las normas del acto jurisdiccional consistente en la "falta de motivación" del voto decisivo. - - - - -

-----De la detenida y profunda lectura del fallo, derivada de la necesidad de determinar la existencia o inexistencia de coincidencia de votos que exigen los arts. 49 de la ley 1504, 163 inc. 6 del CPCC. y 200 de la Constitución Provincial, surge que dos son las cuestiones que requerían el expreso pronunciamiento del Tribunal: a) la categorización pretendida por la actora, con las consecuentes diferencias salariales derivadas de ella y su invocación como injuria económica fundante del autodespido; b) la situación de persecución de la que habría sido víctima la actora, la que también se invocó como causal de grave injuria impeditiva de la prosecución del vínculo (véase fs. 42/43). - - - - -

-----4.- En cuanto a la determinación de las tareas que desempeñaba la actora, cabe

señalar que el primer votante analizó dicho extremo con base en la prueba testimonial rendida en autos y arribó a la conclusión de que aquella ejercía funciones de supervisión en forma continua y principal.-----

-----A su turno, el segundo votante se inclinó por la solución inversa al entender que, a través de los antecedentes ventilados en esa instancia, entre los que citó la causa "MEDEL", para los juegos de carta no existía la categoría de supervisor. En tal sentido, y sobre la base de la recreación de los hechos y de la prueba, entendió que los/

///-4- supervisores -a quienes enumeró- realizaban funciones más amplias y totalizadoras que las desempeñadas por la actora e indicó que éstos se distinguían por la vestimenta personal claramente diferenciada de la de los demás. Agregó que en razón de que la actora pudo haber controlado las mesas de black jack y poker, se le ofreció un complemento remuneratorio en proporción a los juegos en que se desempeñase como forma de zanjar el problema planteado y ante la eventualidad de la ruptura del contrato. Agregó el sentenciante que tal ofrecimiento -abarcativo del plazo de prescripción- se materializó por consignación efectuada con anterioridad al autodespido (del voto del doctor Asuad).- - -

-----Por su parte, el tercer sufragante señaló que la actora no había explicitado el tipo de tareas que realizaba y que la demandada reconocía en la categoría de supervisores al personal capacitado para desempeñarse como controlador de la totalidad de las mesas de juego (especialmente ruleta, punto y banca y bacarat). Con fundamento en la apreciación de la prueba testimonial y precedentes de la misma Cámara entendió que, más allá de la terminología utilizada (controladora o supervisora), la actora con regularidad desempeñaba esas funciones en las mesas de black jack y poker. Expresó que la circunstancia de que alguna vez supervisara dados y pagara ruleta era de carácter excepcional y en nada alteraba lo sustancial de la prestación. Remarcó entonces que la actora no podía pretender un mayor salario -con base en el principio de igual remuneración por igual tarea- si no realizaba aquellas tareas a las que la empresa le reconocía en sus registros una determinada categoría y remuneración, que exigían mayor responsabilidad, experiencia y preparación que la actora no tenía (del voto del doctor Salaberry).- - - -

-----De lo expuesto precedentemente surge que -en lo hasta aquí analizado- el voto de la mayoría constituye una unidad//

///-5- lógico-jurídica que se complementa en su argumentación y configura una integralidad de criterio que se contrapone a la postura del voto en minoría, exhibiendo

una coincidencia sustancial en los fundamentos que conforman la mayoría del fallo impugnado.-----

-----Sin perjuicio de lo dicho precedentemente sobre el aspecto formal del agravio (construcción de la mayoría decisoria), cabe señalar que la temática sustancial traída al examen de esta instancia remite en forma inexorable a la reedición de los hechos de la causa y a la ponderación que el a quo realizó de la prueba oportunamente producida. Tal tarea resulta impropia del ámbito casatorio.-----

-----En tal sentido tiene dicho este Superior Tribunal de Justicia: "Determinar la categoría en que reviste el trabajador es una típica cuestión de hecho y prueba ajena a la casación" (in re: "ESPARZA" Se. 141/97 del 22.12.97).- - -

-----Es entonces que -en lo que respecta a la cuestión examinada- no se observa falta de motivación de la sentencia, toda vez que el sentido del voto mayoritario, aun cuando pueda versar sobre una materia opinable, claramente brinda razones suficientes para legitimar la parte resolutive de la sentencia, ofreciendo una exposición de los hechos, la ponderación y merituación de la prueba y la solución que en derecho correspondía.- - -

-----

-----A mi entender, queda perfectamente diferenciada la situación que se presenta en estos autos de otras donde se ha producido una disminución salarial por decisión unilateral del empleador o con acuerdo del trabajador, situaciones que escapan al ejercicio del jus variandi (art. 66, 131 y ccetes. de la LCT).-----

-----

-----El hecho de que la actora pueda haber cumplido ocasionalmente tareas propias de una categoría superior (supervisora), no genera de por sí ninguna situación ///

///-6- distorcionadora del contrato de trabajo en su génesis ni en su cumplimiento (arts. 62, 63 de la LCT), ni tampoco se puede considerar ello como discriminatorio ya que precisamente son funciones normalmente desempeñadas por hombres. En concreto, la realización de esas tareas jerárquicas cumplidas ocasionalmente por razones de servicio encuadran perfectamente dentro de las facultades conocidas como poder de dirección del empleador, en tanto y en cuanto sean aceptadas por el trabajador y sean remuneradas idénticamente que para el resto de los supervisores. Esto no es lo mismo que considerar un derecho automático a la adquisición de un cargo de la jerarquía superior ni habilita la ruptura del contrato de trabajo toda vez que el principio rector es para ambas partes el de conservación del contrato y no el de la ruptura.-----

-----Es bien conocido el principio general de interpretación del art. 19 de la Const. Nac.

sentado por la Corte en viejos precedentes (Fallos 270:374; 271:320; 273:211; 274:334, etc.) en orden a la garantía de igualdad de trato en iguales circunstancias y al principio específico del art. 14 bis de la Const. Nac. de igual remuneración por igual tarea, pero es del caso señalar que en autos estos principios no se encuentran alterados, ni tampoco los que posteriormente estableció la ley 20.392 (igual valor de la mano femenina) ni la ley 23.592 en orden a la prohibición de discriminar. Es más, de lo dispuesto en el art. 81 de la LCT surge claramente que no se prohíbe pagar más a quien mejor desempeño tiene o mejor rendimiento acredita, sino que la prohibición gira en torno siempre de la disminución del salario.-----

-----En síntesis, en la presente causa no observo violación de las leyes antes citadas, ni tampoco de las previsiones de los arts. 17 y 81 de la LCT, ni un ejercicio irracional o abusivo de las facultades de los arts. 65 y 66 de la LCT..-//

///-7- En relación con la alegada violación del principio de congruencia, cabe recordar que los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas sus alegaciones y opiniones sino que deben hacer mérito de las que estimen conducentes para resolver el litigio (conf. "Pizzorno" del 27.02.03, entre otros). Con base en ello, mal puede pretender el recurrente que el razonamiento analítico y decisorio del fallo no siga el recorrido que la parte insinúa.-----

-----5.- Sin embargo, desde ahora adelante que no ocurre lo mismo con la restante cuestión sometida a consideración del Tribunal (la invocada persecución de la que habría sido víctima la actora denunciada como injuria grave en su comunicación rescisoria del vínculo -fs. 42/43-).-----

-----Respecto de ello cabe señalar que el primer votante, tras valorar el aspecto económico del ofrecimiento que hizo la empresa al tiempo del distracto, se aprestó a ingresar en lo que calificó como "la más sutil disquisición sobre la existencia de persecución invocada por la actora". En este sentido, y con fundamento en las constancias obrantes en el legajo personal de la actora, los certificados médicos agregados a la causa y la prueba testimonial valorada al efecto, concluyó que efectivamente ésta se enfermó como resultado del conflicto laboral con la empresa. En consecuencia, tuvo por acreditada la injuria y consideró justificado el despido indirecto.-----

-----El segundo sufragante entendió que nada se había demostrado sobre las graves persecuciones que habrían llevado a la actora a somatizar las tensiones y descalificaciones de que habría sido víctima, pues del intercambio epistolar, sin

prestación efectiva de tareas por la actora, sólo se rescataba la imposibilidad de ella para cumplir su débito. Al mismo tiempo agregó que la empresa asumió el contralor a su cargo derivando la atención de la trabajadora y que no ///

///-8- encontraba razonable la denuncia del contrato vinculante entre las partes. - - - - -  
- - - - -

-----Ante tal panorama, el tercer votante se limitó a expresar su adhesión al voto del segundo por compartir "los restantes argumentos en relación a la causa del despido" (fs. 226, 2do. párr.).- - - - -

-----Como es sabido, autorizada doctrina sostiene que para que la sentencia sea válida debe concurrir mayoría de opiniones sobre cada una de las cuestiones esenciales a decidir (De la Rúa "El Recurso de Casación", pág. 379), la que observo configurada en la valoración de la injuria económica efectuada por el segundo y tercer votante, respecto de lo cual hay una suerte de comunidad ideológica o coincidencia sustancial del fundamento que permite llegar al rechazo de la categoría de supervisora reivindicada por la actora.- - - - -

-----Pero como ya anticipé, no concurre la mayoría legal respecto de la restante cuestión ventilada en autos (la denunciada persecución laboral), con significativa y gravitante trascendencia para resolver sobre la legitimidad del autodespido que produjo la accionante.- - - - -

-----La adhesión formulada por el tercer votante resulta, en este aspecto, inmotivada, por no haber fundado su postura, ni haber desarrollado los argumentos que avalarían su criterio y que habrían permitido superar el disenso esencial que mediaba en los votos precedentes.- - - - -

-----Tal falencia motivacional del voto dirimente o decisivo conduce a descalificar el pronunciamiento como acto sentencial, dado que se está en presencia de una de las denominadas "nulidades de ley" (aquellas con sanción directamente prevista e impuesta por una norma) que deben ser decretadas aún de oficio (conf. art. 34 inc. 4 CPCyC.; De la Rúa: "El Recurso de Casación", págs. 152, 156 y ss.).- - -///

///-9- En tales condiciones, se impone la descalificación parcial del decisorio impugnado circunscripta a la cuestión atinente a la invocada persecución de la actora y su valoración como causal de autodespido. Ello me exime de profundizar el análisis sobre la invocada omisión de valoración de prueba esencial -por ej., los certificados médicos obrantes en autos que acreditarían el estado depresivo vinculado con la actividad laboral- que necesariamente habrán de ser ponderados en el nuevo fallo a dictarse.

VOTO POR HACER LUGAR PARCIALMENTE AL RECURSO EXTRAORDINARIO DEDUCIDO.----- A la misma cuestión el

señor Juez doctor Luis LUTZ dijo:-- -

-----Hago mío el criterio del distinguido colega preopinante, en cuanto a la anulación del fallo en crisis, ampliando los fundamentos de la solución que se propone.-----

--

-----No corresponde a la instancia de legalidad analizar las cuestiones de hecho y prueba, salvo que medie arbitrariedad, absurdidad o incongruencia en su interpretación en orden a la aplicación del derecho vigente.-----

-----Sin embargo, los argumentos de derecho traídos a fs. 239/243 por la recurrente ameritan un pormenorizado análisis en función de ciertos aspectos de la sentencia impugnada a partir del contenido de ésta, las consideraciones del primer votante, los fundamentos y el decisorio de la mayoría, cotejados con las constancias de autos.-----

-----

-----La actora viene ante el S.T.J. agraviándose, entre otros argumentos, de la inexistencia de voto fundado del tercer votante que, a su entender, no dirime y viola el principio de congruencia en la apreciación de la prueba y en la omisión de tratamiento de la injuria causante del autodespido con violación del inc. 4) del art. 34 e inc. 6) del art. 163 del CPCCm. y art. 49 de la Ley 1504. También invoca una nueva violación de las normas precitadas pues el argumento ///

///-10- expresado en la sentencia, según el cual en los juegos de cartas no existía supervisor, no fue sostenido por la demandada. Por último, expresa que “... el voto de la mayoría contradice las claras constancias de autos ... omite prueba decisiva ...”, en especial en cuanto a la acreditación de la injuria, incurriendo en “... causales de arbitrariedad ...” al prescindir de pruebas decisivas, invocar otras inexistentes y contradecir abiertamente las constancias de autos. Agrega que la sentencia incurre en absurdo material por cuanto la mayoría decidente omite la prueba instrumental que le hace ameritar al primer votante la injuria laboral.--

-----Finalmente, pide se case el pronunciamiento y se haga lugar a la demanda en todas sus partes.-----

-----Quienes se presentan como apoderados de la demandada expresan que no se dan los extremos formales de insuficiencia que el recurso le asigna al voto del magistrado que se expide en tercer término y que “... sólo hay una apreciación distinta de lo que le hubiera gustado a la actora sobre los mismos hechos ...”, por lo que solicitan el rechazo

del recurso.- - - - -

-----Previo a ingresar en la consideración de los agravios advierto, además de los argumentos traídos en su voto por el Dr. SODERO NIEVAS, que cabe resaltar un aspecto formal, referido a que el “a quo” conforme fs. 215 acollará los autos “ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. S/CONSIGNACION” Expte. N° 14027/00 del registro del mismo Tribunal del Trabajo, en los cuales con fecha 22.06.2001 a fs. 84 se decretó: “... Atento la conexidad existente ... resultando indispensable dictar sentencia en ambos simultáneamente a los efectos de expedirse sobre el cumplimiento del requisito de integridad del pago que se consigna ... acumúlense los mismos a los efectos de dictar una única sentencia ...”. Dicho proveído fue notificado a los letrados de la demandada a fs. 86 y a la ///

///-11- mandataria de la accionante a fs. 87 el 09.08.2001, y fue consentido por las partes, a lo que alude tan solo el Juez de segundo voto a fs. 223.- - - - -

-----Abordando la consideración del recurso tengo para mí que la actora tuvo una relación de empleo con la demandada desde el 15.06.1997 (ver fs. 7) en la que, ya avanzado el año 2000, surgieron serias divergencias por las funciones cumplidas o a cumplir y sus retribuciones, que, para el caso de la actividad, tienen un salario según la modalidad del recibo de fs. 7 más la participación proporcional en la denominada “caja de empleados” (ver fs. 2/5 sobre categorización y puntaje efectuado por la empleadora e informe de fs. 157 del que surge una “Comisión Interna Recaudadora de Propinas de Caja de Empleados de Entretenimientos Patagonia S.A. suscripto por RICARDO O. BRAVO, en respuesta al Oficio nro. 793/01 recibido por Claudia WAGNER).- - - - -

- - - - -

-----La accionante cumplía ciertas tareas por las cuales pretendía una recategorización, de la que algunos elementos surgen de las piezas ya citadas, pues de “Pagador Clase C” al 30.11.1997 (fs.7) pasó a “Pagador Clase E” el 18.07.2000 (fs. 2/5), según instrumento firmado por el Ing. AUGUSTO E. VIDAL RODRIGUEZ en representación de ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. y, ante sus reclamos para ser tenida por “supervisora”, la empleadora le reconoció: a) Un “complemento remuneratorio” con fecha 23.11.2000 (ver fs. 33/34), sólo cuando cumpliera tareas de tal, y b) diferencias a su favor por funciones cumplidas en el período no prescripto calculadas entre las retribuciones de la categoría que ostentaba y la que pretendía, con la argumentación de que “... esta firma liquidará y abonará la diferencia de categoría existente entre la reconocida en sus recibos (que es la que en realidad desempeña) y la de supervisor, con

más los rubros: diferencia de puntaje de empleados, diferencia de S.A.C. y diferencia //  
///-12- de vacaciones ..." (ver fs. 37, de fecha 25.11.2000).- - - - -

- - - -  
-----Asimismo, el autodespido de la actora se centra en la injuria grave por la situación de "mobbing" que, según invoca, hubo de soportar ante el desconocimiento de las funciones realmente cumplidas y la correspondiente contraprestación salarial para la actividad, cuyos reclamos datarían de mediados del año 2000 (con los que contemporáneamente comenzaron sus problemas de salud, que dieron lugar a consultas y tratamiento médico; diagnóstico y terapia psicológicos); el intercambio epistolar en el que recurrentemente era apercebida de ser despedida, y el mismo tardío reconocimiento fáctico de las diferencias a su favor, pero solamente retroactivo, por parte de la empleadora.- - -

-----El principio "in dubio pro operario" imponía a la instancia de mérito la ponderación de esos factores del "mobbing" en todo su contexto y resolverla, aunque ha de admitirse que no fueron suficiente ni acabadamente expuestos por la parte actora, pues gozan apenas de un "minimun" para ser contemplados en la instancia.- - - - -

-----Además de las plurales constancias de fs. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 y 18 de los Dres. WASSERMAN, ALMADA FRANCIOSI, VARELA, LORENZO y COCONI en cuanto al "agotamiento", "stress", "distimia", "gran preocupación y litigio laboral", "ansiedad y angustia relativa con la actividad", se aprecia que es la demandada ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. quien el 26.10.2000 encomienda a la Licenciada DIANA PUENTES DE SANCHEZ examinar a la que hasta entonces era su empleada (ver fs. 22 del Expte. acollarado 14.027/2000 del "a quo"). Esta profesional el 31 de ese mismo mes produce un informe "confidencial" para la empleadora en el que dictamina "... síntomas emocionales, comportamentales y físicos, compatibles con un trastorno adaptativo mixto, con ansiedad /

///-13- y estado de ánimo depresivo. La aparición de esta sintomatología, posiblemente sea respuesta a un estresante referente al área laboral. Se aconseja psicoterapia y suspensión de las actividades laborales por 15 (quince) días ... Según la evolución, se deberá evaluar el alta y el reintegro laboral ..." (fs. 21 ).- - - - -

-----La misma profesional PUENTES DE SANCHEZ a fs. 23 el 22.11.2000 indica que "... debe continuar psicoterapia y suspensión de las actividades laborales ...". A su vez el 27.12.2000 (dos días antes de la iniciación de la acción de consignación del 29 de ese mes, por \$ 11.415,35, depositados judicialmente el 02.01.2001), la psicóloga de la

empresa certifica: "... la Sra. Beatriz Dufey se encuentra muy angustiada y deprimida, como reacción a la difícil situación laboral en la que se encuentra ... Se indica además continuar con la suspensión de las actividades laborales por veinticinco (25) días más y psicoterapia ..." (fs. 40).- - -

-----La comunicación de fs. 42 por la cual la accionante se da por despedida "por grave injuria laboral" se funda en el "allanamiento de la recategorización", que le es parcialmente reconocida hacia atrás pero no para adelante (ver el ya citado Expte. 14027/2000), y queda sujeta a que, en cada caso, la empleadora le asigne otras funciones de mayor responsabilidad que las de la categoría de sus recibos, como asimismo en haber "... padecido desde el mes de Agosto/2000 graves persecuciones que [la] llevaron a somatizar las tensiones y descalificaciones que en forma abrupta [le] hicieron .... Al enfermar[se] hasta llegaron a negarse a recibir los certificados médicos pertinentes, ... amenazando[la] de dar[la] por despedida por abandono de trabajo ...".- - -

-----Insisto en que no corresponde a la instancia extraordinaria la merituación del facto, pero sí ingresar en/

///-14- la razonabilidad del juzgamiento por el grado con ajuste al derecho a aplicar.- - -

-----Evidentemente, no se aprecia en el segundo voto de fs. 216/227 una objetiva aprehensión de dichas cuestiones de hecho y prueba en función de la referida invocación del "mobbing" por parte de la actora, con un adecuado y racional correlato de la secuencia de la instrumental glosada por ambas partes en los Exptes. acollarados Nros. 14.047/2001 y 14.027/2000 del registro del mismo Tribunal del Trabajo.- - -

-----Según el primer voto (fs. 221), "la actora se enfermó como resultado del conflicto laboral con la empresa ...".- -

-----Nada dice la mayoría sentenciante para descalificar tal plexo probatorio, siendo deber de quien juzga respetar la congruencia en la interpretación de todos los elementos arimados lícitamente al proceso. No obstante corresponde puntualizar aquí el disvalor ético de la presentación indebida de las piezas de fs. 61/76, las que fueron bien excluidas de la consideración por el "a quo" a fs. 166/167, en atención a que violaban flagrantemente normas de privacidad y garantismo, entre otras, la inviolabilidad de la privacidad, las formas lícitas de la producción de la prueba, la defensa en juicio y el debido proceso, por lo que su presentación en la causa hasta habría merecido reproche deontológico a quien intentó usar de ellas.- - - - -

-----El segundo votante manifiesta que “[...]el profuso intercambio epistolar sin prestación efectiva de tareas por parte de la trabajadora que comprendió el lapso entre agosto y noviembre sólo se rescata la alegada imposibilidad de la misma para cumplir su débito, con respaldo en los certificados médicos agregados [...] La empresa asumió el contralor a su cargo derivando la atención de la trabajadora mediante comunicación de fs. 30, extremo que fue encauzado satisfactoriamente para ambas partes.- No encuentro entonces/

///-15- probada la existencia de injuria grave ...”. Antes había dicho que “[...] intempestivamente, la actora opta por denunciar el contrato ... alegando ... graves persecuciones ... Debo poner de resalto que la prolongada ausencia de prestación concreta del débito de la actora, nada tuvo que ver –por lo menos en lo explicitado- con la abrupta intimación reparatoria que traduce la intimación de fs. 32 ...”. Los antecedentes que he reseñado denotan un tenor arbitrario del juzgador, además de una errónea aplicación de la ley, pues se omite prueba esencial y la presunción a favor de la empleada.- - - - -

-----El Juez de tercer voto a cargo de dirimir interpreta de modo “sui generi” el intercambio epistolar sobre el “quantum” de la remuneración al poner en la voluntad de la empresa “[...] ofrecer hacia el futuro un adicional remuneratorio ...”, que no es tal, ya que la pieza de fs. 33/34 no lo otorga explícitamente y condiciona en adelante el reconocimiento de una mayor retribución, en tanto, sostiene que “[...] a fines de no perjudicarla con la asignación de funciones que no está en condiciones de cumplir, de aquí en más y en el caso de serle requerida la función de supervisora, le será liquidado un complemento remuneratorio en proporción a los juegos en los cuales se desempeñe ...” (El subrayado me pertenece).- - - -

-----Nada dice en cuanto al “mobbing” ( o persecución) y se limita a compartir “[...] los restantes argumentos ...” y adherir “[...] en todo al voto del Dr. Asuad ...”. De tal modo no dirime fundadamente, y el S.T.J. tiene reiterada doctrina legal al respecto, bien citada por la recurrente.- - - - -

-----Este Superior Tribunal ha dicho: “Corresponde hacer lugar al recurso de casación y declarar la nulidad de la sentencia impugnada atento que la misma carece de la debida fundamentación exigida por las normas procedimentales vigentes, artículos 163 y 164 del CPCC.. En autos, no ///

///-16- obstante que el tercer votante no se limitó a una simple ‘adhesión’, lo manifestado en carácter de fundamentación, carece de la suficiencia requerida para tener

por superado el simple '\Adhiero\''. Ello así, porque frente a la extrema divergencia de los preopinantes respecto de la interpretación de los hechos y la disímil significación asignada a las pruebas rendidas, se imponía que el tercero efectuara un desarrollo acabado de los hechos y de la significación asignada a las pruebas que lo llevaron a la convicción de la solución que propugnara. La labor intelectual realizada por el dirimente debe quedar plasmada en la redacción de su voto como garantía de suficiente y adecuada motivación de la sentencia” (STJRNSC: Se. 59/99 “LANTCHNER S.A.”, entre otras). - - - - -

-----La instancia de mérito no valoró adecuadamente la causal de persecución personal en el empleo invocada al demandar (ver fs. 78), la que, en la ciencia y la técnica de la administración de recursos humanos aplicados al trabajo, se conoce como “mobbing” y que el Presidente de la Sociedad Gaúcha de Medicina del Trabajo (SOGAMT), MAURO AZEVEDO DE MOURA, define como “... el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior ... y su subordinado, el mobbing, término derivado de “mob” (horda, plebe), se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización ... contra un(a) trabajador(a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima ... La agresión tiende a desencadenar ansiedad, y la víctima se coloca en actitud defensiva (hiper vigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. El(la) trabajador(a) queda ///

///-17- desestabilizado(a), ..., debilitado(a) y estigmatizado(a), siendo considerado(a) como una persona de “difícil convivencia”, “mal carácter” y “loco”(a) ... La víctima que continúa trabajando es responsabilizada por la caída de la producción y por la falta de calidad del producto producido o del servicio prestado. Por presentar depresión reactiva, disturbios del sueño, mareos, pérdida de la concentración, irritación, y por contar con escasa información sobre sus tareas, está más propenso a sufrir accidentes de trabajo, ... Las empresas pierden tanto en los costos tangibles (pérdida de la eficiencia, ausentismo, reclutamiento y selección, litigios en la justicia, aumento de accidentes y enfermedades de trabajo), como en los costos intangibles, (reputación de la empresa, relaciones con la sociedad y sabotaje). La sociedad en general pierde por causa de los gastos previsionales, debido a las discapacidades para el trabajo. Vale destacar que el sufrimiento del(de la) trabajador(a) es reconocido como enfermedad del trabajo por la

legislación brasileña. Como respuesta al cuadro descrito, es recomendable realizar un buen análisis. Es decir, si existe realmente la amenaza (regular y por largo período de tiempo) de la dignidad y/o la integridad física o psíquica como consecuencia de un comportamiento hostil por parte de una o varias personas, se puede pensar en acoso moral, mobbing , bullying o harcelement. El(la) trabajador(a) debe reaccionar lo más pronto posible y realizar la denuncia, buscando ayuda dentro de la empresa en Recursos Humanos, o externamente en su sindicato ...” (www.sht.com.ar, Temas de Recursos Humanos, Acoso Moral).- - - - -

-----La OIT reconoce al "mobbing" como concepto: es la persecución psicológica laboral.- - - - -

-----La psiquiatra francesa MARIE FRANCE HIRIGOYEN entiende como acoso moral en el trabajo, "cualquier manifestación de//

///-18- una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo" (www.upcnsfe.org.ar).- - - - -

-----El Profesor español JESUS MORANT VIDAL, expresa: "... En nuestro país, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso moral como '\el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder\'. También es interesante la definición que ofrece la profesora Morán Astorga, al conceptualizar el mobbing como '\el maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente con el fin de que abandone la organización\'. En suma, nos encontramos ante un fenómeno, el acoso moral en el trabajo, presente en las sociedades altamente industrializadas al que se ha acuñado un término específico en cada país. Así, en Gran Bretaña se ha calificado como mobbing (acoso grupal), en Estados Unidos como bullying (intimidación), y en Suecia, el profesor Leymann lo califica de psicoterror. En España, como hemos visto, se emplea el término acoso moral. Con todo, hay que advertir que existen subespecies dentro del fenómeno que estamos analizando. así, podrá ejercerse por el jefe sobre uno o más subordinados (en cuyo caso hablamos de bossing); por unos subordinados sobre el jefe o sobre otros jerárquicamente inferiores (mobbing vertical); o por unos empleados sobre otros a su mismo nivel (mobbing horizontal). Resumiendo lo anterior, podemos definir el fenómeno del mobbing como

una conducta hostil o intimidatoria que se ///

///-19- practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que este mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. El objeto del mobbing es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella ...” (www.noticias.jurídicas.com, Mobbing, Aspectos Sociológicos y Jurídicos del Problema, Nov. 2002.)-

-----Dice “Autosuficienciapress” al respecto: “... En el acoso moral o mobbing (asalto en inglés) ... , la victima se debate entre conservar su puesto o sufrir el abuso de personas con poder para vulnerarla. Pero en la actualidad el ámbito laboral no se limita al espacio físico de trabajo. Muchas personas trabajan desde su casa o se mueven en el interior del entramado de redes, ... donde la credibilidad es esencial para pertenecer. El network mobbing se produce en este espacio amplio y poco definido donde las víctimas tienen pocas posibilidades de defenderse. Por su parte, los receptores de los agravios no se dan cuenta que están sufriendo una manipulación y una invasión a su intimidad ...” (www.tabloide.eurofull.com; Autosuficiencia, Revista Digital, Acosados en la Red, 13.01.2003).- - - - -

-----La Dra. ANDREA FABIANA MAC DONALD en “DIARIO JUDICIAL”, publicó un trabajo académico bajo el título de “MOBBING: UN /

///-20- NUEVO FENOMENO EN EL DERECHO LABORAL”, en el que entre otras consideraciones, expresa: “... Heinz Leymann, psicólogo, fue el primer experto europeo en dar una definición técnica de “MOBBING” como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo ... un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral dirigida hacia una tercera persona, que en realidad es la victima, el objetivo. El MOBBING es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el

resto de sus compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico. Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima del MOBBING. El mismo comienza a manifestarse cuando se lo obliga al trabajador a realizar trabajos contra su propia voluntad, cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuestionan todas sus decisiones, lo critican, dicen que tiene problemas psicológicos o simplemente lo ignoran ... se ejerce sobre el trabajador una presión psicológica teniendo como consecuencia el despido o renuncia del mismo.- Este fenómeno social debe darse en el ámbito de las relaciones laborales. Se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo. En España se lo ha calificado como -psicoterror laboral-. En cuanto a las manifestaciones mas comunes son: acciones contra la reputación o la dignidad, contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o de la información ... En cuanto a las consecuencias negativas del MOBBING, éstas afectan al trabajador ya que dañan su salud física y ///

///-21- psíquica (insomnio, estrés, depresión, etc.) ... las víctimas del MOBBING se caracterizan por reunir condiciones excelentes en su desempeño laboral ... este fenómeno mencionado se compone de una serie de actos aislados realizados por los hostigadores que tienen por objetivo que la víctima se sienta atemorizada, se sienta inútil y culpable de los actos que comete debido a la inseguridad que crece dado el hostigamiento que padece [...] En Argentina este término está poco difundido y no existe legislación al respecto" -autónoma, obviamente fuera de la amplitud interpretativa de los arts 242, 66 y cc de la L.C.T.-. No obstante, el informe de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.) del año 1998, ya suministraba estadísticas de nuestro país e incluía un comentario sobre el particular del especialista en Derecho Laboral Dr HECTOR RECALDE, que califica la situación argentina en tal ámbito como "muy grave".- - - - -

-----Entre otras conclusiones, la Dra. MAC DONALD agrega: "El MOBBING tiene como consecuencia la exclusión definitiva del trabajador del ámbito laboral en donde se desempeña [...]. Soy de opinión que el mismo es un acoso laboral sufrido por el trabajador que bien tiene componentes psicológicos que llevan a la víctima del MOBBING a la autodestrucción psicológica y/o física" (www.diariojudicial.com/printfriendly .asp?IDNoticia\_Cabecera=21042).- - - - -

-----La Cámara Nacional del Trabajo, Sala VI ha dicho: “Las situaciones de acoso ... son factibles dentro de toda relación de trabajo, motivando los consiguientes roces entre dependientes y empresarios y dando lugar a controversias jurídicas de difícil solución, toda vez que no puede ignorarse que las situaciones de acoso se dan en un ámbito de privacidad, que impone que el trabajador denunciante corra con la difícil carga probatoria de acreditar que fue, ///

///-22- efectivamente, sometido a hostigamiento con fines sexuales. Para ello es válido cualquier medio probatorio, incluso el testimonial ...” (SENT. 53965 15/3/01 "DENTONE, JOSEFINA C/ SEGURIDAD Y CUSTODIA SRL S/ DESPIDO", elDial - AL5A8).-----

-----La Cámara Nacional en lo Civil, Sala A, en Exp. 110479/96 - "P., M. c/ Cía. de SERVICIOS HOTELEROS s.a. s/ daños y perjuicios" - 05.06.2001, sostuvo: “... En tal sentido, las ofensas a dicho derecho (art. 19 C.N. y art. 1071 CC) pueden materializarse por el acoso ... en la esfera laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas, en definitiva, afecciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo, en su caso, el reproche de la ley y una adecuada reparación. No habrá de permitirse que las ya frágiles y precarias condiciones laborales en que se desempeñan miles de individuos en razón del elevado nivel de desocupación que se consiga en las estadísticas oficiales se vean agravadas por las conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos, quienes munidos de un rol o posición dominante, dada la situación actual del mercado laboral, menoscaban, avasallan el derecho de intimidad del dependiente, zona reservada exclusivamente a la incumbencia de éste, que no puede ser atravesada por esta dominancia que hoy día conllevan las relaciones de trabajo” (elDial - AA956 ).- - -

-----Con relación a los protagonistas del mobbing se ha dicho: “Se debe destacar que el mobbing puede ser ejercido en forma vertical y horizontal. El primero de ellos es el que ejecuta el empleador o un superior jerárquico contra el trabajador y mediante el cual se pretende el retiro del obrero de la empresa, por resultar su presencia incómoda. ///

///-23- Dicha '\incomodidad\' puede obedecer, entre muchas otras causas, a la eficiencia del atacado, a su elevado nivel intelectual, a una posibilidad de ascenso o por contar con una lucidez que a las claras excede a la del mobber. La segunda hipótesis es la que se genera entre pares, es decir, entre trabajadores, pues ven en la víctima un probable y futuro rival laboral, con mejores condiciones de ascenso y progreso que las propias”

(Sandra Assad: “La reparación de los daños laborales. Discriminación en la Ley de Contrato de Trabajo: el mobbing” L.L. 04.04.05).- - - - -

----La misma Dra. Assad cita entre sus antecedentes legislativos internacionales y nacionales la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948, la Convención de New York de 1967, el Pacto de San José de Costa Rica de 1960, la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1980, la Constitución Nacional, el Convenio N° 111 de 1958 de la O.I.T, la L.C.T. y las Leyes Nacionales 23.592 y 25.013.- - - - -

----Pues bien, la remisión a la figura del “mobbing” no comporta invadir la esfera de competencia exclusiva de la instancia de mérito en cuanto a ponderar si la situación descripta al accionar se ha configurado o no en dicho plexo probatorio, sino a determinar que el juzgador, al decidir por mayoría, no solamente no tuvo en cuenta la validación de la causal efectuada por el primer votante en el punto 5) de fs. 221, sino que además omitió un pronunciamiento al respecto con marginación de la presunción a favor del trabajador al aseverar el Juez de segundo voto de modo dogmático que la persecución no pudo haber sido tal, por cuanto la accionante no trabajó durante el período previo a darse por despedida, a lo que adhirió sin fundar el tercer votante dirimente.- - - -

----Las piezas atribuidas a la Licenciada PUENTES DE SANCHEZ a fs. 21, 22, 23 y 40, más las intimaciones a retomar sus ///

///-24- tareas bajo apercibimiento de tener por abandono de trabajo cuando existían certificados médicos a favor de la actora obrantes a fs. 25, 27, 29 y el cambio de estrategia a partir de fs. 33/34, 37 y 41 a partir de la actuación profesional de la psicóloga designada por la propia empresa, por cierto que ameritaban una valoración de otra índole, no arbitraria ni dogmática, no solamente por el “in dubio pro operario”, sino en función del alegado “mobbing”, en el segundo y tercer voto, respecto a cuya existencia o inexistencia -INSISTO- no nos corresponde ingresar por ser propio del grado.- - - - -

----Así, resulta:- - - - - A.- La sentencia omite considerar y pronunciarse sobre los acollarados “ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. S/CONSIGNACION” (Expte. 14.027/2000 del Tribunal del Trabajo, ver fs. 84, 22.06.2001. Idem en el presente, ver fs. 215, 07.12.2001).- La Cámara Federal de Apelaciones en lo Civil y Comercial de la Capital Federal, dijo el 29-6-1998: “... LA ACUMULACION DE PROCESOS PRODUCE LA SUSPENSION DEL CURSO DE

LOS EXPEDIENTES QUE ESTUVIEREN MAS CERCANOS A LA SENTENCIA, HASTA QUE LOS RESTANTES SE ENCUENTREN EN IGUAL ESTADO, POR CUANTO LA TOTALIDAD DE ELLOS SE DECIDEN AL MISMO TIEMPO POR UNA SENTENCIA UNICA, NO PUDIENDOSE FRACCIONAR LA CONTINENCIA DE LA CAUSA EXPIDIENDO POR SEPARADO Y EN TIEMPO DIFERENTE SENTENCIAS INDEPENDIENTES, LO QUE DARIA LUGAR A LA NULIDAD PROCESAL. ES VIOLATORIA DE LA GARANTIA DE LA DEFENSA EN JUICIO LA SENTENCIA DICTADA EN UNO DE ELLOS, SI OMITE CONSIDERAR LAS CUESTIONES PLANTEADAS EN LOS OTROS ACUMULADOS POR RAZONES DE CONEXIDAD Y A FIN DE QUE SE DICTARA UNA UNICA SENTENCIA (CONF. FALCON, E.M., "CODIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION, ANOTADO, CONCORDADO, COMENTADO", T. II, P. 230 Y SU CITA). Ver "ESTADO NACIONAL MINISTERIO DE DEFENSA C/COMPAÑIA ARGENTINA DE TRANSPORTES MARITIMOS SA ///

///-25- S/PROCESO DE EJECUCION. CAUSA N° 22.260/96.- VOCOS- CONESA - MARIANI DE VIDAL.- (elDial - AF1160 ). Asimismo: "... Cuando se pretenda obtener la acumulación de distintos procesos, para que sea el mismo juez que decida con criterio unitario y en una sola sentencia (art. 194, C.Procesal), se requiere que las causas se encuentren en la misma instancia, que el juez que deba entender sea competente por razón de la materia y que puedan sustanciarse por los mismos trámites -excepto el caso contemplado en la última parte del art. 188 del Código adjetivo- y, fundamentalmente, que exista conexidad entre las distintas pretensiones, de modo tal que lo que se resuelva en una de ellas incida en las demás ..." ("Guida, Samerio Pascual c/ Guida, Marcelo s/ Desalojo" - CC0201 - LP - B 66837 RSI-117-89 I - 11.04.1989.- MAG. VOTANTES: Montoto – Sosa- "Vergel, Héctor c/ Luchetti, Elsa y otros s/ Desalojo" - CC0201 - LP - B 72241 RSI-227-91 I - 29.10.1991.- MAG. VOTANTES: Sosa – Crespi.- elDial - W37C2). "La acumulación de procesos en virtud de existir conexidad entre las actuaciones, no significa subsumir las cuestiones planteadas en un proceso a las vicisitudes del otro. Los procesos acumulados mantienen su identidad e individualidad durante el trámite motivo por el cual las cuestiones procesales planteadas en cada uno de ellos no se comunican al otro u otros. La finalidad de la acumulación es el dictado de una sentencia única en la que las cuestiones que son comunes a todos los procesos sean resueltas en forma conjunta. Pero ello no significa que deba existir trámite y resolución unificada de las diversas pretensiones y defensas que los litigantes pudieran hacer valer

en cada uno de ellos, las que guardan individualidad y deben ser resueltas en forma independiente ...” (Godoy, Catalina y otro c/ Schewert, Carlos y otros s/ Daños y perjuicios" - CC0202 - LP 92027 RSD-81-4 S - 13.04.2004 - Juez FERRER (SD) MAG. VOTANTES: ///

///-26- Ferrer-Suárez.- elDial - W176D9 ).- - - - -

-----Elementales razones de buen orden, que se tuvieron en cuenta al disponer la acumulación de los expedientes, imponían una solución expresa del juicio de consignación, que evitara dejar librada a la interpretación el resultado final de dicha cuestión en la decisión mayoritaria de la Cámara. La instancia de grado tiene pendiente de resolución el Expte. N° 14.027/2000, sea en un sentido u otro, receptando o rechazando la acción o eventualmente declarando que por su dación en pago y autorización de retiro del 2-1-2001 (ver fs. 52), pudo devenir en abstracto.- - - - -

- - - - B.- El segundo votante incurre en arbitrariedad e incongruencia en la ponderación del plexo probatorio en cuanto a la acreditación de la grave injuria de la invocada persecución, o “mobbing”, al omitir considerar y resolver sobre prueba esencial antes descripta.- - - - - C.- Sobre esa misma causal, el tercer votante adhiere sin fundar, atento que le correspondía dirimir y está incurso en dogmatismo al presumir que la conducta laboral y procesal de la actora obedeció al precedente “CIFUENTES”, cuando expresa “... asumo que el precedente debe haber influido en Dufey. Sólo así se entiende su posición inflexible ante los ofrecimientos de la empresa, ya para mantener la relación, ya para concertar una desvinculación. Seguramente también habrá influido en la empresa para ofrecer una compensación casi absoluta en los términos de la sentencia Cifuentes y hacia el futuro distinguir –al menos salarialmente- una nueva categoría ...”. MI VOTO.- - - - - A la misma cuestión el señor Juez doctor Alberto I. BALLADINI dijo:- - - - -

-----Atento a la coincidencia de los votos precedentes, ME ABSTENGO de emitir opinión (art. 39 de la L.O.).- - - - -

A la segunda cuestión el señor Juez doctor Víctor Hugo ///

///-27- SODERO NIEVAS dijo:- - - - -

-----Por las razones expuestas al tratar la primera cuestión propongo al Acuerdo hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido a fs. 239/243 por la parte actora y declarar la nulidad -también parcial- de la sentencia de fs. 216/226 circumscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la

persecución laboral de que habría sido víctima la trabajadora y su valoración como causal de autodespido. Consecuentemente, deberán remitirse las actuaciones al Tribunal de origen para que, con distinta integración, proceda a dictar un nuevo pronunciamiento con ajuste a lo aquí decidido. También propicio que las costas de esta instancia se impongan en el orden causado en atención al modo como se resuelve. ASI LO VOTO.-

----- A la misma cuestión el señor Juez doctor Luis LUTZ dijo:- -

-----ADHIERO al voto que antecede en cuanto a hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido a fs. 239/243 por la parte actora y declarar la nulidad -también parcial- de la sentencia de fs. 216/226 circunscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral de la que la trabajadora invoca haber sido víctima y su valoración como causal de autodespido, con remisión de las actuaciones al Tribunal de origen para que, con distinta integración, proceda a dictar un nuevo pronunciamiento con ajuste a lo aquí decidido. También propicio que las costas de esta instancia se impongan en el orden causado en atención al modo como se resuelve.- Agrego la advertencia de “ut supra”, en cuanto está pendiente de resolución la consignación del Expte nro. 14027/2000, que corre por cuerda. ASI LO VOTO.- ----- A la misma cuestión el señor Juez doctor Alberto I. BALLADINI dijo:----- /// ///-28- ME ABSTENGO de emitir opinión.- -----

-----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 deducido a fs. 239/243 por la parte actora y declarar la nulidad -también parcial- de la sentencia de fs. 216/226 circunscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral de la que la trabajadora invoca haber sido víctima y su valoración como causal de autodespido. Consecuentemente remitir las actuaciones al Tribunal de origen para que, con distinta integración, proceda a dictar un nuevo pronunciamiento con ajuste a lo aquí decidido.- - - - - Segundo: Costas en la instancia de legalidad en el orden causado en atención al modo como se resuelve.- - - - - Tercero: Regular -por su actuación en esta instancia- los honorarios profesionales del doctor Rodolfo L. RODRIGO en el 35% de los que le correspondieren en la instancia de origen calculados en función de las sumas involucradas en la materia objeto

de impugnación; y los de los doctores Carlos D. RINALDIS y Roberto STELLA -en forma conjunta- en el 25% calculados en igual forma (art. 14 y ccdtes. de la L.A.), los que deberán ser abonados en ambos casos dentro del plazo de diez (10) días de notificados. Notifíquese a la Caja Forense y cúmplase con la ley 869.- - - - -  
- - - - Tercero: Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvanse.- - - - -  
- - - - -

VICTOR HUGO SODERO NIEVAS -Juez-

LUIS LUTZ -Juez-

ALBERTO ITALO BALLADINI -Juez-

ANTE MI: GUSTAVO GUERRA LABAYEN -Secretario-

TOMO: 2

SENTENCIA: 44

FOLIO N° 310 a 337

SECRETARIA: TRES