

///MA, 10 de mayo de 2012.-

-----Habiéndose reunido en Acuerdo los señores Jueces del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, doctores Víctor Hugo SODERO NIEVAS, Roberto H. MATURANA y Franciso A. CERDERA -los dos últimos por subrogancia-, con la presencia del señor Secretario doctor Gustavo GUERRA LABAYEN, para pronunciar sentencia en los autos caratulados: “DUFHEY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA SA S/ SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (Expte N° 20954/06-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. 340/359 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.- LA DECISIÓN DEL GRADO:-----

-----Tras la anulación de la sentencia de grado decidida por este Superior Tribunal en los términos de fs. 269/296, la Cámara del Trabajo -integrada al efecto por los subrogantes legales- volvió en definitiva a rechazar la demanda inicialmente interpuesta, con costas.-----

-----El tribunal a quo, en opinión del primer votante, juzgó que, luego de evaluada toda la prueba aportada –en especial la realizada en la audiencia de vista de causa-, la actora no había acreditado la existencia de “persecución laboral”.- - /// ///-2- En tal sentido y atendiendo a la naturaleza de los hechos tradicionalmente considerados constitutivos de situaciones de mobbing –entorno laboral perverso y persecutorio, con actitudes sutiles tendientes a desmoralizar a la víctima-, el tribunal valoró en principio de significativa importancia las declaraciones testimoniales de las compañeras de la actora, que sin embargo -a su criterio- no aportaron en lo particular ningún elemento de juicio en apoyo de la postura de aquella.-----

-----De tal suerte y tras somera revista de los dichos testimoniales vertidos por Cornejo,

Cheuquián, Pope y Bruno, se estimó que los hechos denunciados a instancia de la actora por las dos primeras, como índices constitutivos de acoso laboral, no resultaban significativos al efecto, mientras que los dichos de los restantes testigos, vertidos a instancia de la demandada y por dependientes jerárquicos suyos, manifestaban que la rigidez de los controles empresarios o las exigencias propias del trabajo en Entretenimientos Patagonia S.A. no podían interpretarse como persecución, como así también que la licencia de Dufey por razones de salud se contraponía con la regularidad, insistencia y permanencia propias de un acoso laboral.-----

-----Así, pues, el primer votante juzgó que no existían elementos de prueba que, razonablemente, permitieran sostener que la actora fue víctima de acoso o persecución laboral, efectuado con el propósito de forzar su autodespido, y que aquello hubiera sido la causa real de esto último.-----

-----El segundo votante, por su parte, adhirió a la propuesta referida, pues valoró que la actora no resultó víctima de una situación de mobbing, definida como el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener// ///-3- su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.-----

-----Sostuvo además que los dichos de Pope, que valoró de objetivos y detallados, no permitían tener por acreditado el acoso, como tampoco las declaraciones de las dos compañeras de la actora –Cornejo y Cheuquián-, en la medida que valoró negativamente que la primera no hubiera ejercido reclamo alguno contra la demandada a pesar de haber sufrido una situación muy similar a la de Dufey, y que la segunda tuviera juicio pendiente con la empresa, por tratarse de situaciones ambas que les habrían restado veracidad.-----

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

-----La parte actora expresa que el fallo de grado no aplicó la Ley de Contrato de Trabajo y violó el principio de congruencia, afectando así garantías constitucionales, como el derecho de propiedad y de igualdad ante la ley -vinculado con el de igual remuneración por igual tarea-, todo lo que lo tornaba en totalmente arbitrario.-----

-----Refiere que se vulneraron expresamente los artículos 45 de la Ley 1504; 9, 78, 81 y ccdtes. de la LCT; 34 inc. 4 y 163 del CPCCm; 14 bis, 16 y 17 de la Constitución Nacional y 40 de la Constitución Provincial, así como también los principios básicos de “in dubio pro operario”, de no discriminación a la mujer y de igual remuneración por igual tarea.- - - - -

-----De tal modo, a su entender, se incurrió en alteración del orden público laboral, con afectación de la defensa en juicio y del onus probandi consecuente al juramento de veracidad del procedimiento especial. En esta dirección argumental, sostiene que la arbitrariedad en el caso se ha reiterado, pues la cuestión ya fue revisada por el Superior Tribunal, que oportunamente advirtió sobre la posibilidad de una persecución/ ///-4-laboral que la apelante considera debidamente acreditada en la nueva audiencia.- - - - -

-----Dice entonces que la demostración no solo surgió de las declaraciones de los testigos propuestos en la demanda, sino también de los ofrecidos por la misma demandada y vinculados con ella estrechamente por cuestión laboral o por íntima amistad -como en el caso de Pope-, pese a lo cual –crítica-, para el primer votante, esas declaraciones no habrían aportado elementos de juicio favorables a su postura. Se omitieron así los asertos fundamentales de los testigos, que avalaron la invocada existencia de persecución laboral, lo que hizo que el pronunciamiento incurriera en arbitrariedad, al valorar en forma parcial y aislada dichas declaraciones.- - - - -

-----Al respecto, aporta a continuación un análisis pormenorizado de las cuestiones de hecho no tenidas en cuenta por el a quo, y señala que el primer votante reputó verídicos los dichos de Pope –pese a que fueron totalmente contradictorios y tendenciosos-, adunado a que, sin desconocer la situación vivida por la actora, la atribuyó al conflicto por la recategorización y omitió por completo el diagnóstico de la Lic. Sánchez.- - - - -

-----De tal suerte, la actora se agravia además porque no se consideró la persecución que padeció aun durante su licencia por enfermedad, para que se reincorporase mientras no se hallaba en condiciones de salud para ello, ni tampoco se ponderó la reticencia opuesta por la principal a recibirle los correspondientes certificados. Destaca en consecuencia lo malicioso de la conducta asumida por la empleadora, en tanto mientras ella trataba denodadamente de presentar sus certificados médicos, en los mismos días se le mandaban cartas documento intimándola a presentarse a trabajar bajo apercibimiento de abandono.- - - - -

-----Se extiende en consideraciones tendientes a analizar los / ///-5- dichos referidos por los testigos en la audiencia de vista de causa y concluye que la deliberada omisión de todos esos testimonios obsta a que la sentencia sea legítimamente confirmada, pues en ella se incurrió en omisiones o falacias respecto de elementos de juicio que aparecen como decisivos, lo que la convierte en descalificable.- - - - -

-----3.- LA SOLUCIÓN EN ESTA ETAPA: - - - - -

-----3.1.- INTRODUCCIÓN PRELIMINAR.- - - - -

-----Ante todo he de advertir que ya me he pronunciado con relación a la cuestión material de estos mismos autos –según surge de mi voto de fs. 275/277-, cuando propuse descalificar el fallo de Cámara de fs. 216/226, precisamente en lo referido a la persecución laboral invocada por la actora y su valoración como causal de daño y de consecuente autodespido, dejando por entonces en claro que ello me eximía de profundizar el análisis sobre la invocada omisión valorativa de prueba esencial, como eran los certificados médicos obrantes en la causa, los cuales necesariamente debían ser ponderados en el nuevo fallo en sede de reenvío, criterio que, sumado a las demás razones argüidas por el segundo votante, terminó conformando la solución de este Superior Tribunal, que entendió que se debía nulificar aquella sentencia y reenviar la causa a sus efectos.- - - - -

-----No obstante, vuelve la cuestión a esta sede a raíz del segundo recurso extraordinario elevado por la actora, en tanto la nueva sentencia de fs. 335/338 concluyó que esta no había resultado víctima de mobbing, por lo que rechazó así la demanda, pero sin considerar en lo pertinente cierta prueba esencial, testimonial e instrumental, como algunas declaraciones omitidas y –tanto más- los certificados médicos, sin duda de evaluación indispensable en orden a la decisión del caso en examen, lo que haría pasible otra vez de nulidad a la sentencia y de un interminable juicio de reenvío.- - - - -

-----De tal suerte, pues, en orden a proporcionar al caso una// ///-6- solución definitiva, y sin más dilación procesal que redunde en nuevos postergamientos, corresponde asumir el tratamiento de la cuestión de fondo, para lo cual se impone abordar el análisis de la situación fáctico-jurídica sustancial a la luz de las normas de la Ley de Contrato de Trabajo y del Derecho de Daños vinculado con el mobbing, en aras de esclarecer si hubo en definitiva persecución laboral que derivara en la afección psicofísica de la actora y en el desenlace subsiguiente del vínculo laboral en los términos de los arts. 246 y ccdtes. de la LCT.- - - - -

-----A tales efectos, resulta pertinente traer aquí a colación la doctrina de este Superior

Tribunal en la materia, ampliamente desarrollada en el pronunciamiento recaído en la causa “BRONZETTI NUÑEZ, ANDRÉS OSCAR C/ FUNDACIÓN BARRERA ZOOFITOSANITARIA PATAGÓNICA (FUN.BA.PA) S/ RECLAMO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (Expte N° 22823/2008-STJ), cuyos fundamentos tengo aquí presente y doy por reproducidos en toda su extensión a los efectos de la presente causa.- - - - -

-----Sin perjuicio de ello, diré aquí exclusivamente que el fenómeno del mobbing puede definirse como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que este mantiene una subordinación de hecho, conducta hostil que es reiterativa y persistente en el tiempo y que llega 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 y en su máximo nivel llega a provocar el vacío organizacional del acosado, con las /// ///-7- lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella, de manera que en dicho acoso moral o mobbing (asalto en inglés), la víctima se debate entre conservar su puesto o sufrir el abuso de personas con poder para vulnerarla.- - - - -

-----Conocido también como terror psicológico, en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Entendido como continuidad el “acoso moral” es un proceso, en sí mismo, de “desmoralización”, deliberado y continuado, es decir, se busca un efecto de soledad, incompreensión, desilusión y desesperanza. Se trata claramente de un proceso de destrucción, y se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos auténticamente perniciosos.- - - - -

-----Una de sus definiciones se ha centrado, entre otras cuestiones, en el concepto de “comunicación”, pues, en efecto, no se está hablando de maltrato o agresiones físicas o evidentes. Se trata en cambio de una violencia invisible y, si bien pueden existir

determinadas acciones más “obvias”, es fundamentalmente un ataque “subterráneo”, que se adopta en una secuencia o proceso de destrucción sistemático y continuado.- -

-----Resulta por ende y con frecuencia de muy difícil delimitación concreta por su carácter camuflado, pues a menudo se utiliza el elemento laboral en sí mismo aunque ciertamente desnaturalizado, obstaculizando o impidiendo el correcto desarrollo de las tareas de la víctima, todo ello con la finalidad de lograr que esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo, si bien importa consecuencias mucho más graves que/ ///-8- se extienden al ámbito de sus relaciones personales y familiares.- - - - -

-----A tal punto llega porque el acoso laboral se nutre de acciones contra la reputación o la dignidad del acosado en el ejercicio de su trabajo, mediante la manipulación de la comunicación o de la información a su respecto, y llega a dañar su salud física y psíquica al ocasionarle insomnio, estrés y hasta depresión, que deterioran a su vez tanto más sus condiciones laborales, merced a la serie de actos del o de los hostigadores tendientes a atemorizarlo, hacerlo sentir inútil y culpable de la situación que padece, puesto que se suceden en un ámbito de poca notoriedad que impone que el trabajador denunciante corra con la difícil carga probatoria de acreditar que fue efectivamente sometido a hostigamiento, humillación y desmedro de su dignidad. Se trata en efecto de una tortura lenta y silenciosa, pero inexorable, que ataca en lo más profundo de la persona y, poco a poco, va destruyéndola emocional y psicológicamente, hasta terminar, en algunos casos extremos, con su desaparición física o con la desaparición física de otro.- - - - -

-----Quien resulta objeto de un acoso laboral padece así los mentados disturbios del sueño, mareos, pérdida de concentración, depresión reactiva e irritación y propensión a sufrir accidentes o enfermedades que aparejan a las empresas costos tangibles, amén de la pérdida de eficiencia y ausentismo, entre otras muchas anomalías funcionales que, a la postre, dan lugar además a litigios ante los tribunales, con claro deterioro económico-financiero -y aun de la reputación- de la empresa en la sociedad en general.- - - - -

-----En este sentido –cabe apuntar- se ha decidido que si se han acreditado tales conductas por parte de la demandada (mobbing), por su actitud de hostigamiento y de violencia moral contra el trabajador, la situación es susceptible de /// ///-9- encuadrarse en las conceptualizaciones doctrinarias señaladas.- - - - -

-----Ya en el plano de la responsabilidad jurídica, implica un apartamiento de la

empleadora de las obligaciones que la LCT pone a su cargo, constituyendo actos ilícitos de carácter extracontractual destinados a afectar la dignidad personal del trabajador, que generan la responsabilidad de la empleadora (arts. 1109 y 1113 del Cód. Civil) por el daño eventualmente provocado y justifican en consecuencia el reconocimiento de la reparación de ese daño al margen del sistema tarifario previsto con relación a los incumplimientos de índole contractual, sin perjuicio de que, como en el caso de Dufey, dicha persecución pueda configurar injuria laboral.- - - - -

-----De tal modo, y más allá del sistema tarifado de la LCT, en su caso podrían resultar procedentes otras reparaciones de naturaleza civil, si se verificaran las condiciones que las tornan viables (antijuridicidad, daño, causalidad y factores de atribución -véase Roberto A. Vázquez Ferreyra: “Los presupuestos del deber de reparar”, La Ley del 04.05.12-), de manera que el empleador sería pasible de responsabilidad civil extracontractual si, con motivo o en ocasión del contrato laboral, cometiera un ilícito (y el “acoso laboral” ciertamente puede implicarlo y muy grave, por sus consecuencias en la víctima así como en el mundo laboral y social en general), no representativo de una mera inejecución de las obligaciones derivadas de la relación laboral, sino generador de un daño extraño a esta que, en el caso concreto, de todos modos no ha sido incorporado a la litis.- - - - -

-----3.2.- LA VERSIÓN INICIAL DE LA ACTORA.- - - - -

-----La actora promovió su acción –a fs. 78 y ss.- reprochando a la demandada haberla perseguido personalmente al punto de hacerla contraer una enfermedad consecuente, sumado a la negativa a mantenerla en su empleo sin causa que justificara // ///-10- su alejamiento.- - - - -

-----Relató en lo pertinente que, pese a su desempeño como supervisora de mesa, la ubicaron en una categoría inferior, a pesar de lo cual continuó con sus tareas hasta que, habiendo observado que padecía un trato manifiestamente desigual en relación con empleadas que recién ingresaban -sin ninguna experiencia-, requirió motivadamente con mayor insistencia que se le abonara en función del cargo de supervisora efectivamente desempeñado.- - - - -

-----Manifestó que esos reclamos, aun fundados, importaron un efecto adverso en la empresa y así comenzaron los hostigamientos tanto durante las horas de trabajo como en el manejo de cambio de horarios, al punto que sin explicación alguna se la pasó al turno tarde, lo que en el desenvolvimiento de la empresa implicaba de hecho una suerte de sanción.- - - - -

-----Expresó que le hacían permanentemente recriminaciones infundadas, como el mantener un excesivo trato cordial con los clientes -cosa que no era cierta-, o que no rendía en su trabajo, y hasta llegó a reprochársele que conversaba con algunas personas que no eran reputadas gratas por la empresa, es decir, una suerte de complejo de presiones y disgustos que le ocasionaron grandes descomposturas de estómago e intestinos, dolores de cabeza y hasta un decaimiento tal que la obligó a acudir al médico.-----

-----Aclaró que antes de ello, según se puede observar en su legajo personal, nunca había tenido licencias por enfermedad, salvo algún malestar pasajero y, por ende, corto. Mas esta vez los trastornos se agudizaban, por lo que debió consultar con fecha 15 de agosto de 2000 al doctor Wasserman, quien le aconsejó reposo por stress y síntomas de gastritis. Además, tras otra consulta de fecha 23 de agosto de 2000, el doctor Almada Francioni le diagnosticó agotamiento psicofísico y nervioso y le recomendó reposo por 7 días, y por las mismas /// ///-11- causas volvió a hacerle igual recomendación por cuatro días el 31 de agosto de 2000.-----

-----Relató que el día 4 de septiembre hizo interconsulta con el Dr. Varela, quien le indicó que debía tener 15 días de reposo a consecuencia de una distimia con repercusión laboral. Con fecha 23 de setiembre de 2000, el Dr. Almada diagnosticó también que sufría trastornos por stress crónico con repercusión laboral y le indicó 7 días de reposo.-----

-----Asimismo y como padecía en forma simultánea trastornos de hemorragias menstruales anormales, concurrió al Dr. Lorenzo, quien le extendió certificado médico el 2 de octubre de 2000 y, por dichas circunstancias, le prescribió reposo por 4 días; poco después, el 7 de octubre de 2000, fue nuevamente atendida por el Dr. Wasserman, neurocirujano, quien afirmó, como antes había hecho el doctor Varela, que padecía distimia (o depresión crónica) severa, por lo que le prescribió reposo por 3 días, y con fecha 14 de octubre de 2000 dejó nuevamente constancia de su estado de gran preocupación y conflicto con su empleador, por lo que volvió a prescribirle reposo por 5 días, más una derivación para tratar su situación emocional. Por su parte, el Dr. Cocconi compartió el diagnóstico del Dr. Wasserman y ordenó una endoscopia de la cual surgió la existencia de una llaga de estómago, por lo que también se le recomendó reposo.-----

-----Destacó que el día 27 de octubre el Dr. Wasserman emitió un informe de carácter confidencial, donde describió su situación clínica y la razón por la que le había

recomendado reposo relativo. De las constancias referidas, adjuntó los certificados médicos correspondientes glosados al Anexo D.- - -

-----Por otro lado, resulta ilustrativo referir que la actora también manifestó que mientras ella padecía todas estas dolencias, la empresa se negaba a recibir sus certificados médicos, y desconocía sus afecciones al punto que la derivaron al Dr. Aranarte -médico contratado por la empresa-, quien /// ///-12- tampoco recibió los certificados médicos. Por ello, con fecha 18 de octubre de 2000, remitió TCL 511554692 donde intimó a la empresa a recibirle dichos certificados (correspondientes a las fechas que se justificaban por el período que va desde el 7/10 al 18/10 del 2000), a lo que la empresa contestó aduciendo inasistencia injustificada desde el día 13.10.2000.- -

- - - -

-----Añadió Dufey que ante tal postura remitió TCL 51154699 dejando constancia de que el Sr. Pope se negaba a recibir los certificados médicos, mientras que mediante CD Nro. E0014444-2 volvieron a amenazarla con despedirla por abandono de trabajo y con aplicarle sanciones por inasistencias injustificadas.- - - -

-----Continuó relatando que la situación se prolongó todavía más, en la medida que la empleadora la siguió hostigando con las pretendidas insistencias injustificadas y le remitió nueva carta documento (nro. E00144445-9) donde le notificó que debía concurrir al consultorio de la licenciada Diana Puente de Sánchez, quien le realizó un diagnóstico con fecha 31 de octubre de 2000 en el que concluyó que la sintomatología provenía de una respuesta estresante de orden laboral, momento a partir del cual comenzó a recibir sesiones de terapia con ella. Así fue que la licenciada Sánchez continuó entonces trabajando terapéuticamente con la actora, y le prescribió oportunamente la suspensión de sus actividades laborales; mientras tanto, se trataba de llegar a un acuerdo ante los reclamos que por vía telegráfica le hacía a los empleadores.-

-

-----En esa situación fue que intimó, con fecha 14-11-2000 y por TCL 52149585, el pago de los haberes adeudados por el desempeño en su cargo de supervisora. Y según surge de las cartas documento, la misma empresa reconoció adeudarle retroactivamente y por dos años anteriores el cargo de supervisora y los demás ítems reclamados, y pretendió a posteriori hacer un reajuste, aunque nunca en la categoría real que le correspondía, circunstancia que cuestionó formalmente // ///-13- mediante contestación telegráfica.- - - - -

-----Refirió en definitiva que todo ello generó repercusiones irreparables, como el daño

psicológico que todavía padece hoy, más la angustia de haberse quedado sin trabajo, siendo jefe de familia con un hijo a cargo.- - - - -

-----3.3.- LA NEGATIVA DEL RESPONDE.- - - - -

-----La demandada contestó a fs. 103/110 vlta., en primer lugar y como es de rito, negando los asertos iniciales, entre ellos, que la actora se hubiera desempeñado en la categoría de supervisora y que la empresa la hubiera perseguido personalmente en modo alguno.- - - - -

-----Negó asimismo que la actora hubiera contraído enfermedad de ningún tipo y que dicha inexistente circunstancia hubiera sucedido supuestamente como consecuencia de tensiones laborales, a la vez que desconoció haberse opuesto a mantener a la actora en su empleo. Negó también que la hubiera hostigado durante horas de trabajo o con cambio de horario y que, de haber sido así, ello hubiera importado una sanción dentro de la empresa.- - - - -

-----Además negó que le hubiera hecho recriminaciones infundadas y que, a raíz de dichas supuestas contingencias, hubiera debido soportar presiones y disgustos, traducidos en grandes descomposturas de estómago e intestinos y fuertes dolores de cabeza, o que su salud se hubiera visto afectada en modo alguno como consecuencia del trabajo.- - - - -

-----Afirmó en cambio que en realidad a Dufey no le gustaba trabajar (sic), razón por la cual tuvo siempre una natural inclinación a intentar justificar sus inasistencias mediante certificados médicos con diagnósticos de difícil comprobación (v. fs. 104, nro. 13); asimismo, desconoció a todo evento que las afecciones que se aducen en los certificados médicos, identificados como “Anexo D” en la demanda, hubieran sido presentados en tiempo y forma para justificar inasistencias y// ///-14- que tuvieran idoneidad científica para acreditar las afecciones o diagnósticos que refieren, en la medida en que no hubieran sido corroborados por sus médicos.- - - - -

-----Negó que tuviera responsabilidad respecto de las afecciones diagnosticadas por la Lic. Puente de Sánchez, y que la respuesta estresante de orden laboral allí alegada tuviera relación en grado alguno con el trabajo realizado para la empresa.- - - - -

-----3.4.- LO QUE LLEGA FIRME A ESTA ALZADA.- - - - -

-----De acuerdo con lo precedentemente reseñado, las negaciones de la demandada no recayeron en definitiva sobre los certificados médicos acompañados en autos, en sí mismos considerados, sino solo respecto de su efectiva entrega a la empleadora en legal

tiempo y forma, y sobre su idoneidad científica para diagnosticar y acreditar las afecciones que refieren, y justificar las inasistencias.-----

-----Pero más allá de su oportuno ofrecimiento a la empleadora, es claro que admitida la existencia y consiguiente autenticidad de tales constancias, no resulta en principio enervante de su contenido científico y técnico-médico la mera negativa de la interesada, sin sustento alguno equivalente, máxime frente a la convergente intervención de múltiples profesionales de la salud y, entre ellos, de una profesional impuesta a la actora por la misma empleadora, sin que por lo demás se hubiera ofrecido siquiera prueba pericial médica alguna para desvirtuar su valor probatorio (v. fs. 109/110 vlta. y 125/126).-----

-----En tal inteligencia, se advierte sin dificultad que en modo alguno corresponde desatender lo signado por tales constancias probatorias, las cuales, en atención a la solución que ex novo se impone asumir en la especie, han de ser consideradas en esta etapa judicial. Y al respecto se impone tener presente que de acuerdo con los estrictos términos del escrito inicial, la persecución laboral invocada por la actora/ ///-15- fue circunscripta a la conformación de la injuria laboral formalmente denunciada, fundamento del despido asumido por Dufey en el cauce del art. 246 de la L.C.T.; y en estos límites deberá, pues, en aras del principio de congruencia procesal, ser considerada en la especie que nos ocupa. - - - -

-----3.5.- EL ANÁLISIS PROBATORIO DETERMINADO POR LA LITISCONTESTATIO.- - - - -

-----Sin perjuicio de los testimonios invocados por la actora y no evaluados en el pronunciamiento del grado -cuya nueva producción no resulta ahora factible-, desde ya advierto que, tras la compulsión de las demás constancias probatorias de autos, emerge sin dificultad claro respaldo a las circunstancias invocadas por la actora.-----

-----En efecto, basta con pasar revista a ciertos elementos inequívocos de la situación anómala sufrida por ella y de sus consecuencias dañosas. En tal sentido, es dable observar con detenimiento el contenido técnico de los certificados médicos (glosados en los sobres anexos 7521/01 y 016/01, que tengo ante mí -v. fs. 125 del principal y copias adjuntadas al escrito inicial-), donde consta que Dufey presentaba los siguientes trastornos de salud, a saber: 1) estado de agotamiento, stress y síntomas de gastritis, razón por la que el médico neurocirujano Claudio Wasserman, del Centro de Estudios

de Neurología, le prescribió reposo durante cinco días (fs. 8); 2) stress psicofísico y agotamiento nervioso, diagnosticado por el especialista en clínica médica y hematología, Luis Almada Franciosi, del Sanatorio del Sol, quien le prescribió reposo por siete días (fs. 9); 3) stress psicofísico y agotamiento nervioso indicado por el mismo profesional, que le ordenó continuar con el reposo por enfermedad por cuatro días más (fs. 10); 4) en igual sentido, el neuropsiquiatra Ronaldo A. Varela expresó: "Certifico atención de la paciente Beatriz Rosario Dufey, quien se encuentra en tratamiento de la especialidad ///-16- (DSM IV F 34.1 -Distimia- Trastorno por estrés crónico con repercusión laboral) [Cabe apuntar aquí que la sigla "DSM" significa Diagnostic and Statistical Manual, of Mental Disorders, conforme índice de materias de El Manual Merck, De Diagnóstico y Terapéutica, Harcourt Brace, Novena edición en español correspondiente a la decimosexta edición original; Madrid, 1998]. Indico comenzar atención psicoterapéutica y medicación... Solicito licencia laboral por término de 15 (quince) días..." (fs. 11); 5) otra vez el clínico hematólogo Luis A. Franciosi, del Sanatorio del Sol, le ordenó reposo de diez días por enfermedad, a saber, distimia y trastornos por estrés crónico con repercusión laboral, en tratamiento con psiquiatría (fs. 12); 6) el ginecólogo y obstetra Ricardo R. Lorenzo, del Sanatorio del Sol, certificó que la señora Beatriz Dufey necesitaba cuatro días de reposo y medicación, por cólicos ginecológicos y metrorragia (fs. 14); 7) además, el neurocirujano Wasserman certificó que la señora Beatriz Dufey era atendida en consultorio externo por distimia severa (DSM IV F 34.1) –aquella misma determinada anteriormente por el neuropsiquiatra Varela-, por lo que le prescribió nuevamente reposo (fs. 15); 8) posteriormente, el mismo Wasserman, pero esta vez por el Equipo Interdisciplinario de Rehabilitación del Instituto Arrayán, dejó constancia de que la Sra. Beatriz Dufey fue atendida en consultorio externo de neurología, donde presentó un cuadro morboso neurológico que requirió de la intervención del psicólogo Juan Varela Blanco y también del Dr. Cocconi, quien le realizó una endoscopia, le diagnosticó estado de gran preocupación y conflicto con el empleador y la orientó a tratar su situación emocional y guardar reposo durante cinco días (fs. 16); 9) el Dr. Wasserman también dejó constancia de la afección de modo confidencial, señalando que la Sra. Beatriz Dufey fue atendida en reiteradas ocasiones en el Consultorio Externo de Neurología durante los últimos 60 días, en las que /-17- exhibió estado de malestar general, ansiedad y angustias relacionadas con su actividad laboral, como así también presentó manifestaciones clínicas digestivas, que la condujeron a la consulta con el Dr. Cocconi y la Licenciada Varela Blanco, en búsqueda

de ayuda psicológica complementaria. A continuación expresó Wasserman: "Nosotros consideramos que se trata de un desajuste emocional por trastorno de adaptación que obviamente requiere tratamiento psicológico. Hemos recomendado en las ocasiones citadas reposo relativo" (fs. 18); 10) de manera coincidente, la Licenciada en Psicología Diana G. P. Sánchez –propuesta por la principal- dijo: "Dejo constancia que la Sra. Beatriz Dufey debe continuar con psicoterapia y suspensión de las actividades laborales por quince días" (fs. 22). Y había dicho de modo previo y confidencial al Gerente de Worest -señor José M. Serpa-: "Me dirijo a Ud. a fin de presentarle el informe psicológico solicitado telefónicamente de la señora Beatriz Dufey. En tal sentido, se observa a través de las dos entrevistas realizadas y de las técnicas aplicadas, síntomas emocionales, comportamentales y físicos, compatibles con un trastorno adaptativo mixto, con ansiedad y estado de ánimo depresivo. La aparición de esta sintomatología, posiblemente sea respuesta a un estresante referente al área laboral. Por ende se aconseja psicoterapia y suspensión de las actividades laborales por quince días, a partir del día 23 de octubre del corriente año. Según la evolución, se deberá efectuar el alta y el reintegro laboral" (fs. 21); 11) además, la misma profesional (con fecha 22 de Noviembre de 2000) dijo: "Dejo constancia de que la señora Beatriz Dufey continúa en psicoterapia con buena evolución. Se indica igual tratamiento y continuar con suspensión de actividades laborales hasta el 7 de diciembre inclusive. Se hará una nueva evolución" (fs. 23); 12) por último la misma Lic. Sánchez asentó: "Dejo constancia de que la señora Beatriz Dufey se encuentra muy angustiada y /// ///-18- deprimida, como reacción a la difícil situación laboral en la que se encuentra. Se pide interconsulta con un médico clínico, ya que además de sus síntomas psicológicos presenta síntomas somáticos: picazón en todo el cuerpo, vómitos y mareos. Se indica además continuar con la suspensión de las actividades laborales, por 25 (veinticinco) días más y psicoterapia" (fs. 40).-----

-----Arribados a este punto, no cabe ya desconocer que una distimia (dis + gr. thymós, ánimo) consiste en el estado de ánimo en el que alternan etapas melancólicas y depresivas con accesos de excitación (cf. Diccionario de Ciencias Médicas, Novena Edición, Librería "El Ateneo" Editorial, Buenos Aires, 1992; voz "distimia"). Se trata de una perturbación persistente del estado de ánimo, generalmente en el sentido de mal humor o tristeza (cf. Diccionario de Psicología, Ediciones Orbis, S.A., Barcelona, 1985, voz "distimia").-----

-----Por lo demás, la depresión y la manía clínica se diagnostican cuando la tristeza o la

euforia es demasiado intensa y supera el impacto esperado de un episodio vital y estresante. En diferentes subtipos de trastornos del humor, los síntomas y signos se acumulan en síndromes que en general recurren de forma episódica o que siguen un curso de cronicidad intermitente de baja intensidad.-----

-----Por lo demás, el deterioro del funcionamiento que surge tanto de la severidad sostenida de los episodios como de la cronicidad de la enfermedad es precisamente otra característica que separa los trastornos del humor que puede provocar un acoso laboral respecto de las reacciones emocionales normales (cf. El Manual Merck, De Diagnóstico y Terapéutica, Harcourt Brace, Novena edición en español correspondiente a la decimosexta edición original; Madrid, 1998; pág.1772).-----

-----4.- CONCLUSIÓN.-----

-----De acuerdo con todo lo expuesto y hasta aquí analizado, // ///-19- resulta en definitiva insoslayable que la actora asumió la ruptura del contrato de trabajo porque se vio inmersa en una situación de hostilidad tal hacia su persona que incluso llegó a ocasionarle el serio perjuicio psicosomático acusado, que expresamente se constituyó para ella en una grave injuria impediendo de la prosecución del vínculo laboral con la empleadora, causal que deberá ser indemnizada conforme a Derecho.-----

-----En consecuencia, corresponderá en autos habilitar 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 y que accederán intereses (cf. criterio de 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”; Expte. N° 23987/09-STJ-), desde el momento del distracto y hasta el de su efectivo pago. En cambio, no corresponderá pronunciarse por el resarcimiento de otros eventuales daños derivados del mobbing en tanto no han sido objeto de esta litis. VOTO POR LA AFIRMATIVA.-----

A la misma cuestión el señor Juez subrogante doctor Roberto Hernán MATURANA 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 subrogante doctor Francisco Antonio CERDERA 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 SODERO NIEVAS dijo:- - - - -

-----Por las razones vertidas al tratar la primera cuestión, propongo hacer lugar al recurso extraordinario de /// ///-20- inaplicabilidad de ley interpuesto por la actora y, en consecuencia, condenar a Entretenimientos Patagonia S.A. a abonarle en tiempo y forma los montos indemnizatorios que correspondan en los términos de los arts. 246, 232, 233 y ccdtes. de la LCT, más los intereses correspondientes 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. - - - - -

-----De acuerdo con la solución propiciada en lo sustancial, se impone en el caso modificar las costas de la instancia de origen e imponerlas, al igual que las de esta etapa, a cargo de la demandada vencida (cf. art. 68 del CPCCm).- - - - -

-----Finalmente, por su actuación en esta vía, estimo adecuado fijar los honorarios de la doctora Verónica MERLI, por la actora, y los de los doctores Carlos D. RINALDIS y Roberto STELLA –en conjunto-, por la demandada, en el 30% y 25% respectivamente de los que les correspondan en definitiva a cada uno por sus trabajos en la instancia de origen. ASÍ LO VOTO.- - - - -

A la misma cuestión el señor Juez subrogante doctor Roberto Hernán MATURANA dijo:- - - - -

-----ADHIERO a la solución propuesta en el voto que antecede.- A la misma cuestión el señor Juez subrogante doctor Francisco Antonio CERDERA dijo:- - - - -

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

-----Por ello,

EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA

R E S U E L V E:

Primero: Hacer lugar al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la actora y, en /// ///-21- consecuencia, condenar a Entretenimientos Patagonia S.A. a abonarle los montos indemnizatorios que correspondan en los términos de los arts. 246,

232, 233 y ccstes. de la LCT, que deberán ser calculados por el tribunal de grado, más los intereses correspondientes, 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” (arts. 296 y ccstes. del CPCCm y 56, 57 y ccstes. de la Ley P N° 1504), desde la fecha del distracto y hasta la de su efectivo pago.- - - - -

- -

Segundo: Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida (cf. art. 68 del CPCCm).- - - - - Tercero: Por su actuación en esta etapa, fijar los honorarios de la doctora Verónica MERLI, por la actora, y los de los doctores Carlos D. RINALDIS y Roberto STELLA –en conjunto-, por la demandada, en el 30% y 25% respectivamente de los que les correspondieren en la instancia de origen calculados en función de las sumas involucradas en la materia objeto de la impugnación (arts. 15 y ccstes. de la L.A.). Cúmplase con la ley 896 y notifíquese a la Caja Forense.- - - - -

- - - Cuarto: Registrar, notificar y oportunamente devolver las presentes actuaciones.- - - - -

- - - - -

VÍCTOR H. SODERO NIEVAS -Juez-

ROBERTO H. MATURANA –Juez subrogante-

FRANCISCO A. CERDERA -Juez subrogante en abstención-

ANTE MI: GUSTAVO GUERRA LABAYEN -Secretario-

TOMO: I

SENTENCIA: 37

FOLIO N°: 248 a 268

SECRETARIA: 3