VIEDMA, 23 de julio de 2024.

VISTO: Las presentes actuaciones caratuladas: **"SALVA, SABRINA ANDREA S/ QUEJA EN: SALVA, SABRINA ANDREA C/ MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS DE BARILOCHE S/ ORDINARIO – RECLAMO LEY CONTRATO DE TRABAJO"** (Expte. N° BA-00435-L-2022), puestas a despacho para resolver, y

CONSIDERANDO:

La señora Jueza María Cecilia Criado dijo:

1. Mediante sentencia dictada el 22 de noviembre de 2023, la Cámara Primera del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial con asiento de funciones en la ciudad de San Carlos de Bariloche, hizo lugar parcialmente a la demanda y condenó a la Municipalidad de San Carlos de Bariloche a abonar a la actora una suma de dinero en concepto de indemnización por daño moral y daño psicológico, con más los intereses desde que cada suma es debida y hasta su efectivo pago. Asimismo, por aclaratoria de oficio en fecha 23-11-23 corrigió el monto de condena y por aclaratoria de fecha 12-12-23, conforme lo solicitado por la parte demandada, estipuló que los intereses moratorios fijados en la sentencia del 22-11-23 se regirán por las siguientes pautas: a) los correspondientes al daño moral correrán entre el 27-06-22 y el efectivo pago a la tasa de la doctrina legal "Fleitas"; y b) los correspondientes al daño psicológico correrán entre el 27-06-22 y el 21-03-23 a la tasa pura del 8% anual, y entre el 22-03-23 y el efectivo pago a la tasa de la doctrina legal "Fleitas".

Para decidir en ese sentido, en primer lugar señaló que conforme con el encuadre de los hechos denunciados y acreditados, el derecho aplicable y la valoración de la prueba realizada, correspondía expedirse respecto a las siguientes cuestiones: a) si la conflictividad laboral denunciada en el caso podía ser tipificada como acoso laboral o "mobbing"; b) si le cabía responsabilidad a la Municipalidad de San Carlos de Bariloche en su carácter de empleadora; y c) si los rubros reclamados en la demanda resultaban procedentes.

En ese sentido, sostuvo que del análisis conjunto del material probatorio (testimonios, documental) surgían señales suficientes que le permitían formar el convencimiento de que la accionante había sido víctima de los hechos de violencia laboral denunciados en su demanda.

Relató que la actora primero fue desafectada repentinamente de su área de trabajo, alegando motivos que no fueron acreditados en la causa, que incluso se le retiró su puesto de trabajo, computadora y acceso al mail de la institución (que luego le fueron

devueltos); asimismo, apreció que los certificados médicos acompañados -emitidos por su médico tratante- indicaban que la señora Sabrina Salva al ser evaluada presentaba un cuadro de estrés postraumático de origen laboral, y que el perito psicólogo de la causa al evaluar a la actora en marzo de 2023 observó que el incidente sufrido por ella había repercutido en su personalidad de base provocando una disminución funcional en diversas áreas (autoestima, proyección personal, social e interpersonal ...), y que existía un nexo causal entre lo sufrido y el incremento en las sintomatologías preexistentes afectando su desempeño y la funcionalidad en diversas áreas.

De ese modo, con cita jurisprudencial definió al mobbing, y a su vez destacó también que no podía perderse de vista el sexo femenino de la actora al momento de evaluar la existencia de mobbing, ya que implicaba el encuadre normativo en la Ley N° 26485 -que no distingue entre el ámbito público y privado- para proscribir la discriminación contra las mujeres en el trabajo.

Describió que como consecuencia de la situación laboral que repercutió en la salud de la trabajadora, su médico tratante le indicó licencia desde mayo de 2020 que se extendió hasta el 1 de febrero de 2021, puesto que la junta médica del Municipio no convalidó el certificado de fecha 03-02-21 al dictaminar que se encontraba en condiciones de prestar tareas, y el 10-02-21 la citó a cumplir funciones de manera transitoria como Asistente de Proyectos Productivos en Punto Pyme.

Visto lo anterior, advirtió que el puesto en el que la actora sería reubicada se trataba de un cargo similar en otro espacio físico pero dependiendo de las mismas personas, dado que si bien al contestar el telegrama de despido la accionada indicó que la reasignación de tareas y el puesto era en un ámbito laboral completamente distinto, luego no negó ni controvirtió lo aseverado por la señora Salva en su escrito de demanda.

Por lo expuesto, consideró que el Municipio avasalló no sólo el deber de obrar de buena fe, sino también el deber de seguridad que debe brindar el empleador a sus dependientes, entre los cuales se incluye la preservación de su integridad física y salud psíquica que, en definitiva, se inscribe en el deber de preservar su dignidad como trabajador cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que le garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis, Constitución Nacional); en esa línea, manifestó que a la actora le asistía el derecho a que se respete su integridad psíquica y moral (inc. b, art. 4, Convención Belén do Pará aprobada por Ley N° 24632 -de rango supralegal-); y a que se proteja su salud (inc. b, art. 3, Ley N° 26485 de Protección Integral de las Mujeres).

Remarcó además que la Municipalidad de San Carlos de Bariloche había dictado la Ordenanza N° 2245-CM-11 cuyo objetivo es la prevención y erradicación de la violencia laboral en todas sus formas y manifestaciones, y la atención y protección de las personas involucradas que éstas ocasionen (art. 1), y en su art. 10 establece la responsabilidad del Estado municipal por las acciones de violencia laboral a que se vieran sujetos sus empleados por parte de superiores, terceros o de los empleados entre sí, cuando el acto de violencia laboral se hubiere efectuado con el conocimiento del titular o responsable de la jurisdicción de que se trate, o cuando se le hubiere notificado en forma fehaciente el hecho, y no hubiese adoptado las medidas necesarias para hacer cesar tal conducta.

Señaló que si bien en el caso, la Municipalidad negó que resultara aplicable la ordenanza, de las circunstancias antes descriptas, surgía que efectivamente la actora había sido víctima de violencia laboral.

Por otra parte, respecto al reclamo de la indemnización por despido, preaviso, multas de la Ley N° 25323 y doble indemnización, indicó que la de Ley Contrato de Trabajo en su art. 2, no sólo exceptúa de ese ámbito de aplicabilidad personal a los "dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal", sino que también la CSJN separó la relación de empleo público de la de empleo privado, considerando a aquella regida por el derecho constitucional y administrativo, y no por el derecho del trabajo.

Recordó que si bien no se desconoce que hay casos en los que por analogía, se aplica el régimen previsto en el Derecho del Trabajo para no privar, a quien efectivamente ha trabajado, de la protección contra el despido arbitrario que prevé la Constitución Nacional en su art. 14 bis, tal como resulta del fallo "Ramos" de la CSJN o de la doctrina legal sentada por el STJ en "Betancur"; sin embargo en el presente, en concreto donde la actora se considera injuriada y despedida a raíz del acoso laboral o mobbing, resulta aplicable el caso "Ortiz" del STJ, donde se resolvió que correspondía destacar el criterio adoptado en autos "Bronzetti Nuñez" (STJRNS3: Se. 68 del 31-08-09), en los que se valoró el mobbing no como configurativo de injuria que justifique la indemnización por despido, sino como causal de perjuicio suficiente susceptible de ser resarcido en el rubro "daño moral".

Ello motivó que la parte actora interpusiera recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, en fecha 13-12-23, cuya denegación dio origen a la interposición del recurso de queja.

2. En oportunidad de articular el remedio principal, la presentante sostiene que la sentencia que se recurre es arbitraria porque afecta la igualdad de las partes ante la ley e incurre en aparente fundamentación que no constituye una derivación razonada del derecho vigente; asimismo, la acusa de aplicar erróneamente la doctrina legal del STJ sentada en el precedente "Ortiz" (Se. 36/12).

Señala que la sentencia es arbitraria por no haber hecho lugar al reclamo de indemnización por despido (art. 245 LCT), preaviso (arts. 232 y 242 de la LCT), multas de la Ley N° 25323, y doble indemnización, en el entendimiento de que el art. 2 de la LCT exceptúa su aplicación a los dependientes de la administración pública nacional, provincial y municipal. Puntualiza que el agravio redunda en que se trata en autos de una relación contractual de empleo público y el mobbing configura una injuria grave que amerita sea considerada como causal autónoma de despido indirecto.

Remarca que en el caso particular se constató la existencia de mobbing, no obstante al considerar inaplicable la Ley de Contrato de Trabajo a la relación de empleo público, se lesiona el derecho de igualdad ante la ley, en tanto -entiende- que la integridad psíquica o moral de la persona no puede dejarse de lado según se trate de empleo público o privado.

Afirma que la empleadora de la actora no ha garantizado condiciones dignas y equitativas de labor, ni su salud psíquica y moral, como así tampoco se ha cumplido con el deber de seguridad, y que la situación de mobbing laboral acreditada tuvo por finalidad generar un daño a la accionante de modo tal de no poder continuar con el vínculo laboral.

Aduce que en virtud de ello, debió el sentenciante apartarse de la Doctrina Legal sentada en el precedente "Ortiz" citado en el fallo y sostiene que al contrario de lo allí señalado, en el presente se probó la configuración del mobbing laboral.

Reitera que la causal invocada por la parte actora para considerarse despedida, es una causal autónoma, fundada en justa causa, debidamente probada, y por ello considera que debe reconsiderarse el decisorio y hacer lugar a las indemnizaciones solicitadas. Agrega que el despido indirecto dispuesto con justa causa por la trabajadora no es un acto ilícito extracontractual y que limitar el resarcimiento al daño psicológico y moral resulta una revictimización de la accionante.

Por otra parte, plantea como segundo agravio que los importes en concepto de reparación por daño psicológico y daño moral fueron concedidos de conformidad con lo peticionado en el escrito inicial -demanda- sin tener en cuenta el análisis y la entidad de

las pruebas rendidas, que hubieran determinado a resolver en más de lo pretendido, condenando en concepto de daño moral al pago de una suma mayor en virtud de establecerse una indemnización agravada, incrementándose dicho importe a un mínimo de 12 meses de remuneraciones.

Sostiene reserva del caso federal y solicita se haga lugar al recurso extraordinario ingresado.

3. Al denegar el recurso de casación la Cámara Laboral -según surge de la sentencia interlocutoria de fecha 13-05-24-, en primer lugar destaca que el recurso no cumple con los requisitos establecidos en la Acordada 9/23-STJ, puesto que desatiende los siguientes enunciados: (art. 1, A, 4) "Mencionar el organismo o tribunal que dictó la decisión recurrida"; (art. 1, A, 6) "Precisar la oportunidad procesal en la que fue introducida la causal habilitante del Recurso interpuesto (art. 286 CPCyC parte final)"; (art. 1, A, 8) "Indicar de forma precisa la causal habilitante de la instancia extraordinaria, con remisión expresa a la norma procesal que así lo dispone (arts. 286 CPCyC; 242 CPP, 429 CPP; 61 CPL)"; (art. 1, A, 10) "Detallar el valor del litigio, relacionado con el monto mínimo establecido por el Superior Tribunal de Justicia (art. 285 CPCyC)"; y (art. 1, A, 11) "En el desarrollo se deberán refutar en forma concreta y fundada todos y cada uno de los motivos independientes que hayan dado sustento a la resolución cuestionada y que causen agravio, con cita de doctrina legal vigente...".

Respecto del primer agravio planteado alega que yerra la recurrente al sostener que el sentenciante debió apartarse de la Doctrina Legal "Ortiz", puesto que hace una errónea interpretación del precedente, al confundir la decisión del Superior Tribunal de Justicia con los antecedentes expuestos en dicha sentencia donde explica los argumentos brindados por el Tribunal de grado en los cuales, para resolver como lo hizo, consideró que no se había acreditado la configuración de mobbing; y -aprecia- que fue lo que precisamente luego el STJ decide revocar de la sentencia de grado, al establecer que se había demostrado tal situación -mobbing-. Por ello, afirma que el agravio carece de sustento, y no se configura arbitrariedad alguna.

Recuerda que en el presente, luego de tenerse por acreditado el mobbing la Cámara resolvió conforme la Doctrina Legal sentada en "Ortiz" Se. 36/12 (con remisión a "Bronzetti Nuñez" Se. 68/09), transcribe el fundamento expuesto en la sentencia definitiva -respecto a lo sentado en dichos precedentes-, so pena de resultar reiterativa y concluye que la recurrente no logra rebatir los argumentos del fallo en cuanto la aplicación de la Doctrina Legal que indica la solución del caso, resultando por tanto una

ausencia de crítica razonada.

Por otra parte, tampoco estima admisible el recurso en cuanto se agravia por los montos establecidos en concepto de reparación por daño psicológico y daño moral. En ese sentido, afirma que de la simple lectura de la sentencia surge que el monto declarado procedente -en relación al daño moral- es exactamente el pretendido por la parte actora, y que la recurrente no explica cuál es el motivo por el que el sentenciante debió apartarse de la cuantía reclamada con la única argumentación de la gravedad de los hechos acreditados, puesto que luego no lo funda, ni tampoco realiza un análisis de la prueba producida que pudieran motivar una apreciación distinta de la realizada por la propia parte.

En relación al daño psicológico, señala que sin perjuicio de no haber sido estimado por la parte actora en su demanda, la Cámara impuso el monto conforme lo establecido en el informe pericial psicológico, y la recurrente no realiza ninguna referencia a ello, motivo por el cual no indica el yerro en el razonamiento lógico realizado por el Tribunal para establecer su cuantía, y por ello, carece de sustento para demostrar la arbitrariedad endilgada.

Destaca que la cuantía de los daños moral y psicológico resultan cuestiones de hecho y prueba, ajenas a la instancia de revisión extraordinaria, sin demostrarse la configuración de la excepción a tal principio, esto es arbitrariedad y/o absurdidad en la valoración de la prueba, y agrega que dicha causal no fue invocada por la recurrente.

Concluye, que las expresiones vertidas revelan exclusivamente una discrepancia con la sentencia dictada, sin constituir una crítica razonada y fundada en derecho que amerite la apertura del recurso extraordinario planteado.

4. Para sustentar su aspiración de acceder a esta instancia de legalidad, la quejosa manifiesta que la denegatoria resulta autocontradictoria, por cuanto trata el recurso y finalmente infiere que no se ha cumplido con los requisitos previstos en el art. 11 de la Acordada 9/23-STJ.

Asimismo, afirma que ni en la sentencia definitiva ni en la interlocutoria que declara inadmisible el recurso extraordinario la Cámara Laboral ha tenido en cuenta que el mobbing es una causal autónoma de despido indirecto que aplica a las relaciones privadas y de empleo público, puesto que lo contrario afectaría la igualdad de los trabajadores.

Alega que estando acreditado el mobbing hacia la trabajadora no se tuvo en cuenta la perspectiva de género, conforme lo dispuesto en el art. 1 de la Acordada 6/23-

STJ.

Argumenta que por la entidad del mobbing que se tuvo por probado, respecto al daño moral debió hacerse lugar a una indemnización agravada.

Por último sostiene que correspondía aplicar el art. 72 de la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Ley P N° 5631), y hace reserva de caso federal.

5. Ingresando en el análisis del mérito jurídico extrínseco del recurso de hecho interpuesto en fecha 27-05-24 corresponde adelantar criterio en el sentido de que carece de chances de prosperar, puesto que desatiende el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad dispuesto en la Acordada 9/23-STJ, en vigencia a partir del 01-09-23.

En este orden de ideas, la defensa si bien respeta la pauta establecida en el art. 1° B.1) de la norma mencionada, se advierte la inobservancia de las previsiones del art. 1° B.8), de la citada reglamentación local, según el cual es imperativo refutar, de manera precisa y fundamentada, todos y cada uno de los argumentos independientes que sustentaron la resolución denegatoria.

En efecto, se observa la insuficiencia del escrito en examen en orden a rebatir los argumentos de la denegatoria. Esto así, por cuanto del memorial recursivo se evidencia la carencia de una exposición razonada que rebata la desestimatoria del recurso extraordinario, pues no surge un agravio concreto o fundamentos sólidos capaces de demostrar la improcedencia de lo decidido por el grado, ya que solo se limita a reiterar su disconformidad con lo resuelto sin aportar argumentos suficientes para justificar el error de lo decidido por el Tribunal de origen.

Cabe señalar que en primer lugar el Tribunal de mérito declaró inadmisible el recurso principal al advertir que no cumplía con los requisitos previstos en la Acordada 9/23-STJ, y con relación a ello detalló cada uno de los requisitos que fueron incumplidos por la recurrente, que como puede observarse fueron varios, pues identifica que incumple con las pautas establecidas en los puntos 4, 6, 8, 10 y 11 del inciso A) del art. 1° de la Acordada 9/23-STJ, y solo manifiesta que la sentencia es contradictoria porque trató el recurso y advirtió que no cumplía con los requisitos establecidos en la acordada, pero nada dice respecto a los incumplimientos que se le imputan.

En tal sentido, es pertinente recordar que la reglamentación mencionada, dictada por el Superior Tribunal de Justicia en virtud de las facultades otorgadas en los arts. 206 y 207 de la Constitución Provincial, así como en el art. 43 inc. j) de la Ley Orgánica K N° 5190 y en consonancia con similares requerimientos establecidos en la Acordada 4/07 de la Corte Suprema de la Nación, sistematiza los recaudos formales que deben

reunir los recursos extraordinarios y de hecho que se presenten ante este Cuerpo y se alinea, además, con la política de lenguaje claro que se viene adoptando en la Judicatura de la Provincia de Río Negro, que promueve un estilo de escritura accesible para facilitar la comprensión del contenido a todos los involucrados en el proceso y contribuye, al mismo tiempo, a un servicio de justicia más eficiente y ágil en la emisión de las sentencias (cf. STJRNS1: Se. 132/23 "Provincia de Río Negro"; STJRNS3: Se. 185/23 "Provincia de Río Negro"; Se. 312/23 "Comilao").

Tal como hemos advertido desde la vigencia de la Acordada 9/23-STJ, el incumplimiento de un solo recaudo ha sido motivo suficiente para que se declare mal concedido el recurso.

No obstante, no logra rebatir la desestimatoria de los agravios planteados referidos a lo sustancial debatido en la sentencia definitiva, pues insiste en que el mobbing fue probado y debe considerarse como causal autónoma de despido, sin aportar un fundamento suficiente para avalar su postura y nada dice respecto al yerro endilgado en la denegatoria sobre la interpretación equivocada que realizó la recurrente para alegar que no debía aplicarse en autos el precedente "Ortiz" al -suponer- que a diferencia del caso de autos, allí no se había probado el mobbing. Tampoco objetó la decisión del Tribunal de mérito de aplicar la jurisprudencia -ya citada- que responde al hecho de considerar que el mobbing debe estimarse no como configurativo de injuria que justifique la indemnización por despido, sino como causal de perjuicio suficiente susceptible de ser resarcido en el rubro "daño moral", ya que en el plano de la responsabilidad jurídica, tales conductas implican un apartamiento de las obligaciones a cargo de la empleadora que constituyen 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.

Por otra parte, no puede reputarse -tal como fue introducido tardíamente en el recurso de queja por la actora- que el Tribunal no tuvo en cuenta la perspectiva de género, conforme lo dispuesto en el art. 1 de la Acordada 6/23-STJ, ya que podemos evidenciar -según surge de la sentencia definitiva- que al resolver sobre la responsabilidad del municipio y la correspondiente reparación del daño provocado, tuvo en cuenta el encuadre normativo de la Ley N° 26485 sobre la Protección Integral de las Mujeres, la Convención Belén do Pará -Ley 24632-, y además consideró lo establecido en la Ordenanza Municipal N° 2245-CM-11, cuyo objetivo es la prevención y

erradicación de la violencia laboral en todas sus formas.

Cabe mencionar además, que no logró refutar los argumentos del Tribunal por los cuales rechazó el agravio relativo a los montos establecidos en concepto de reparación por daño psicológico y daño moral.

Por último, corresponde poner de resalto que el procedimiento sumarísimo para casos de violencia o acoso laboral regulado en la Sección II, art. 72 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral N° 5631 (fecha de vigencia: 27-03-23), no estaba previsto a la fecha de la interposición de la demanda (17-06-22) y tal como surge de su articulado es un procedimiento específico que debe cumplir con las pautas y requerimientos allí detallados.

En definitiva, el escrito bajo análisis no cumple con el objeto propio de la queja, consistente en patentizar el error jurídico incurrido en el juicio de admisibilidad efectuado por el grado y esa carga procesal no puede tenerse por satisfecha cuando no se rebaten puntualmente todas y cada una de las razones expresadas por el denegante en la resolución desestimatoria (cf. STJRNS3: Se. 44/20 "Montegrosso"; Se. 98/21 "La Segunda ART SA"; entre otros).

En consecuencia, la queja no satisface las previsiones de la Acordada 9/23-STJ, ni logra una réplica satisfactoria y suficiente de los motivos que condujeron a la desestimación del recurso principal, razón por la cual la vía de hecho intentada carece de la fundamentación exigida para viabilizar su procedencia formal, extremo que acaba por sellar la suerte adversa de la misma.

6. Por lo tanto, dadas las omisiones detectadas y conforme a lo establecido en el art. 2 de la Acordada 9/23-STJ corresponde desestimar, sin más, el recurso de queja intentado (arts. 299 y ccdtes. del CPCyC, 63 y ssgtes. de la Ley P Nº 5631). **-**MI VOTO**-.**

Los señores Jueces Sergio M. Barotto y Ricardo A. Apcarian dijeron:

Adherimos a los fundamentos y solución propuesta por la colega que nos precede y VOTAMOS EN IGUAL SENTIDO.

La señora Jueza Liliana Laura Piccinini y el señor Juez Sergio G. Ceci dijeron:

Atento a la coincidencia manifestada por los señores Jueces que nos preceden en orden de votación, NOS ABSTENEMOS de emitir opinión (art. 38 LO).

Por ello,

EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA

R E S U E L V E:

Primero: Rechazar el recurso de queja interpuesto el 27-05-24 por la parte actora, en las presentes actuaciones (Acordada 9/23-STJ, arts. 299 y ccdtes. del CPCyC, 63 y ssgtes. de la Ley P Nº 5631). Con costas (arts. 68 del CPCyC y 31 de la Ley P N° 5631).

Segundo: Notificar de conformidad con lo dispuesto en el art. 25, 1ero. y 2do. párrafo de la Ley P N° 5631.