PODER JUDICIAL DE NEUQUÉN

ACUERDO NRO. 12 En la ciudad de Neuquén, capital de la provincia del mismo nombre, al primer (1°) día de agosto de dos mil dieciséis, se reúne en Acuerdo la **Sala Civil** del Tribunal Superior de Justicia, integrada con los señores vocales doctores **OSCAR E. MASSEI** y **ALFREDO A. ELOSÚ LARUMBE**, con la intervención de la Subsecretaria de Recursos Extraordinarios doctora MARÍA ALEJANDRA JORDÁN, para dictar sentencia en los autos caratulados: **"BARRIONUEVO, CLAUDIA CECILIA C/ PROVINCIA DEL NEUQUEN S/ CESE DE ACOSO LABORAL" (Expte. N° 147 - año 2006)**, del Registro de la Secretaría actuante.

ANTECEDENTES: A fs. 973/1018 la actora interpone recurso por Inaplicabilidad de Ley contra la sentencia –fs. 960/966- de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de esta ciudad de Neuquén, Sala I, en cuanto desestima el pedido de cese de las conductas constitutivas del *mobbing* laboral denunciado.

Por otro lado, la demandada PROVINCIA DEL NEUQUÉN –a fs. 1020/1077- deduce sendos recursos de Nulidad Extraordinario y por Inaplicabilidad de Ley contra el mismo decisorio que la condena al pago de una suma de dinero en concepto de daño psíquico y moral cuando ello –según dice- no fue reclamado en el escrito constitutivo de la litis.

A fs. 1084/1086 vta. y 1087/1088 vta. obran las respectivas contestaciones de agravios.

A fs. 1103/1108, por Resolución N° 36/2013, se declaran admisibles las impugnaciones interpuestas por las partes.

Firme la providencia de autos, y efectuado el pertinente sorteo, se encuentra la presente causa en estado de dictar sentencia, por lo que este Tribunal resuelve plantear y votar las siguientes:

CUESTIONES: 1) ¿Resultan procedentes los recursos deducidos? 2) En caso afirmativo, ¿qué pronunciamiento corresponde dictar? 3) Costas.

VOTACIÓN: Conforme al orden del sorteo realizado, a la primera cuestión planteada el Dr. **OSCAR E. MASSEI,** dice:

I. En primer término, resulta conveniente sintetizar los extremos relevante de la causa, de cara a los agravios de las recurrentes.

1) A fs. 40/55 se presenta la Sra. Claudia Cecilia BARRIONUEVO, mediante apoderado, interponiendo acción de amparo -Art. 43 de la Constitución Nacional y Art. 1° de la Ley 1981-, contra la PROVINCIA DEL NEUQUEN, con el objeto de:

> *"[…] que se termine con el maltrato psicológico laboral (mobbing) de la que es víctima la Lic. Claudia Cecilia Barrionuevo, absteniéndose de generar y realizar conductas que continúen provocando daño en la salud psico-física de la víctima, ordenándose el restablecimiento de los derechos constitucionales violados que con el accionar ilegal e ilegítimo ha causado la demandada a la trabajadora. El objetivo es que la Licenciada Barrionuevo pueda volver a su trabajo segura de que no será afectada en su salud psíquica por parte de las autoridades del Hospital de Junín de los Andes (quienes responden a la demandada), en condiciones normales y salubres para su dignidad y su salud y que sus derechos constitucionales serán restablecidos y respetados"*
>
> También, pretende
>
> "[…] *se imponga una indemnización por los daños y perjuicios producidos a la misma por parte de la Provincia del Neuquén, por daño a la persona y daño psicológico, cuyo monto –dada su dificultosa determinación- se deja sujeto a la fijación que, en virtud de la prueba a producirse en autos, la elevada*

consideración de S.S. considere que corresponde" (cfr. fs. 40 vta.)

Realiza consideraciones jurídicas sobre la procedencia de la vía urgente seleccionada y la inexistencia de otro medio judicial más idóneo.

Relata los hechos constitutivos de la violencia laboral y los encuadra en las diferentes fases por las que transcurre el *mobbing*.

Concluye, que la Provincia del Neuquén debe responder por los hechos de violencia laboral que realizan personal jerárquico del Hospital de Junín de los Andes.

2) A fs. 56 la Jueza de grado se declara incompetente mediante resolución que fue revocada por la Alzada, a fs. 68/69.

3) A fs. 71/86 vta. la parte actora presenta nueva demanda y dice:

> *"Que atento haber incurrido en un involuntario error de impresión de la demanda presentada, habiéndose mezclado al imprimirlas sin seguir un orden lógico, lo que imposibilita su correcta lectura y comprensión, como así también haber notado errores materiales en la demanda presentada y al no existir cambios sustanciales con respecto a la misma y manteniéndose los mismos hechos, es que viene a presentar la demanda con las correspondientes copias para traslado, solicitando se tenga por subsanada la demanda instaurada y por presentada tal como se transcribe a continuación*" (cfr. fs. 71 y sgts).

Relata los mismos hechos y denuncia –además- otros nuevos consistentes en la instrucción de sumarios administrativos a la actora (cfr. fs. 86)

4) A fs. 87 la Jueza laboral interviniente tiene presente la compaginación de la demanda oportunamente

presentada, *“con la merma del párrafo II del objeto (conf. Fs. 40 vta. y 71 vta)”*.

Esta resolución quedó firme ante la falta de oposición de la actora (Art. 23 de la Ley 1.981) en tanto sólo cuestionó el último párrafo de la resolución.

5) A fs. 102 se corre traslado de la acción en los términos del Art. 1 de la Ley 1981 y se ordena librar oficio y cédula con las copias del poder y escrito de demanda de fs. 71/86vta.

6) A fs. 300/305 vta. se presenta la Provincia del Neuquén a contestar demanda. Dice que resulta improcedente la vía elegida porque en el caso no se cumplen con los recaudos de ilegalidad y arbitrariedad manifiesta. A la vez, manifiesta, que se menoscaba su derecho de defensa en el restringido marco del amparo por la naturaleza del conflicto a dirimir. Entiende que la vía administrativa –o en su caso la contencioso administrativa- resulta la más adecuada para obtener la protección del derecho o garantía constitucional vulnerada. Da su propia versión de los hechos, concretamente, sobre la dificultad de la actora para trabajar en equipo.

7) A fs. 307/308 vta., obra la providencia que ordena producir las pruebas conforme las disposiciones de la Ley de amparo N° 1.981.

8) A fs. 351, la Jueza interviniente considera necesario citar a las partes a una audiencia de conciliación.

Del acta obrante -a fs. 354- surge:

> “[…] *S.S. hace saber las características e impedimentos que está tomando la causa, en tanto se requiere una inmediatez en la recepción de las testimoniales y una imposibilidad material de dar respuesta a los términos del amparo interpuesto, a lo cual la actora solicita se le de trámite de ordinario, dejando en claro todo lo acontecido y la necesidad de que se resuelva la causa con sentencia plena. La parte*

demandada destaca que los actores tuvieron esta información y que tiene instrucciones para no expresarse respecto de cualquier otra previsión a producirse en la audiencia".

9) A fs. 359/362 vta. luce la resolución de grado que ordena encausar el trámite como PROCESO ORDINARIO LABORAL. La Cámara de Apelaciones y este Tribunal Superior desestimaron los recursos interpuestos por la accionada contra dicha resolución.

10) A partir de lo anterior, las pruebas se producen en el marco del procedimiento previsto en la Ley Provincial N° 921.

11) A fs. 846/878, obra la sentencia de Primera Instancia que hace lugar a la demanda por acoso laboral. Condena a la Provincia del Neuquén abonar -en concepto de daño moral- una suma equivalente a 43 medios sueldos de la categoría funcional de la accionante, al que le adiciona el 50% por daño psicológico con más los intereses.

Juzga que, ha quedado configurado una situación ilícita por parte de empleados superiores de la empleadora que afectó la dignidad de la trabajadora y ello le causó un perjuicio moral que debería ser resarcido aún en ausencia de relación de trabajo.

Asevera:

"[…] el exceso en la relación de trabajo entre la demandante profesional de la salud y la Provincia del Neuquén a través del sector Salud Pública, con daño directo a la personalidad íntegramente considerada de la profesional Barrionuevo, estigmatizada como persona conflictiva, desacreditada en su capacidad profesional, desautorizada en su función profesional académica y menospreciada como ser humano, por el proceder ilícito de la demandada en la conducta de sus dependientes Ancina Ricardo, Gustavo Gonzalez y Aranovich Carlos- en

el marco de la responsabilidad por los dependientes prescripta en el art. 1113 CC. La demandada negó sistemáticamente el contenido de los actos de hostigamiento, los que fueran debidamente denunciados y oportunamente probados, lo cual opera en directa responsabilidad de la empleadora accionada. Daño moral ocasionado, por el que habrá de abonar la demandada en concepto de indemnización resarcitoria la suma que surja de 43 medios sueldos vigentes, con más todas las asignaciones y bonificaciones, y sumas adicionales correspondiente a la categoría de la demandante. Importe que será incrementado en ***un 35% en concepto de daño psicológico****, daño probado y admitido por la demandada en la concesión de licencias por enfermedad por afección sicológica de la agente"*

12) Esta decisión es apelada por ambas partes.

La demandada, a fs. 887/904, se agravia de la falta de prueba de la violencia psicológica denunciada y –dice- tampoco se encuentra acreditada la sistematización o prolongación en el tiempo. Expresa, que –contrariamente- sí se encuentra acreditado que la actora posee una marcada imposibilidad de trabajo en equipo, de acatar directivas de superiores y una tendencia a mantener conflictos tanto con superiores, iguales y subalternos, sin distinguir jerarquía.

También, se queja porque -no obstante que la jueza individualiza a los Dres. Ancina y Gonzalez como los autores del acoso laboral- condena al Estado Provincial como autor de acciones llevadas a cabo individualmente por dichos profesionales.

Sostiene que esa conclusión resulta incongruente y arbitraria ya que el Estado no puede responder ilimitadamente por conductas llevadas a cabo particularmente por los dependientes que actúan fuera de las funciones asignadas en cada caso.

Igualmente, califica de incongruente el pronunciamiento de Alzada en cuanto condena a su parte a abonar una suma en concepto de reparación por daño moral y acoso psicológico. Dice, que excedió los límites cuantitativos y cualitativos de las peticiones contenidas en la pretensión en tanto esos rubros no fueron reclamadas en el escrito de demanda notificada a su parte.

Por otro lado, la parte actora -a fs. 905/906- centra sus agravios en la omisión incurrida por la Jueza de grado en expedirse sobre el cese inmediato del *mobbing* laboral y la condena a la Provincia del Neuquén de abstenerse de generar acciones que dañen la salud de la trabajadora.

13) A fs. 960/966 obra sentencia de la Cámara de Apelaciones local que confirma en lo principal la decisión anterior en lo atinente a la condena de indemnización por daño psíquico y moral, pero reduce su monto. Y, desestima el pedido de cese de violencia laboral.

El Sr. Vocal preopinante comienza reflexionando que si bien se dispuso encausar el trámite en el procedimiento de juicio ordinario laboral, en virtud de la complejidad de la litis y la amplitud probatoria requerida, considera que la solución del caso debe mantenerse con los requisitos de fondo de la acción de amparo: arbitrariedad e ilegalidad manifiesta y su condición de subsidiariedad.

Expone que el objeto de la presente acción es obtener el cese de conductas y resoluciones calificadas como *"mobbing o acoso laboral"* y –en su versión originaria- de fs. 40 obtener indemnización del daño moral y psicológico. Cita una serie de normas de carácter administrativo relativas al régimen disciplinario en el ámbito público local y concluye:

> "[…] *las normas transcriptas bastan para dar certeza de la idoneidad del régimen laboral en el ámbito administrativo para garantizar los derechos de los empleados, culminando con la posibilidad de recurrir*

*por ante el TSJ, evidencia que reafirma la acotación de Gozaíni en cuanto debe tenerse por excepcional la infracción al principio constitucional de división de poderes, sustrayendo el conocimiento de conflictos vinculados con la actividad laboral en el sector público administrativo de las vías procesales previstas al efecto". (*cfr. fs. 963)

Luego, caracteriza el *mobbing*, y considera improcedente el pronunciamiento que se persigue en la demanda. Ello –dice-, según los hechos nuevos denunciados a fs. 86 y sgts, y las constancias de fs. 185/195 las acciones correctivas o sancionatorias esgrimidas como constitutivas de acoso laboral están siendo investigadas en el ámbito y por el procedimiento legalmente pertinente.

Con respecto al cese de las conductas que afectan la salud psicofísica de la profesional sostiene:

" […] *atendiendo a la enunciación de los actos y/o actitudes tenidas por dañosas, el acogimiento de tal demanda importaría vedar al organismo público empleador del ejercicio del poder disciplinario, de dirección, asignación de tareas, evaluación de desempeño, condicionar todo juicio relativo al comportamiento del agente en la interacción personal a la posesión de un título de grado en psicología laboral lo cual resultaría en indebida restricción de las facultades legales asignadas al ente público empleador, infringiendo la división e funciones que consagra el art. 12 de la Constitución de Neuquén y confiriendo un improcedente "bill de indemnidad" absoluta al amparista*." (cfr. fs.965)

Concluye, propiciando el rechazo de la apelación de la demandada en lo principal, con fundamento en la incompetencia para resolver sobre el fondo de la cuestión planteada –sancionabilidad de la conducta sometida a sumarios

disciplinarios en el ámbito administrativo regulado en el Estatuto aplicable-.

Seguidamente, confirma parcialmente la condena indemnizatoria con sustento en la acreditación de un trato denigrante y peyorativo de parte de funcionarios, por los que debe responder la Provincia (art. 1.112 y ctes del Cód. Civil). De todos modos, admite la exorbitancia del monto acordado, que –según dice- conforme la facultad conferida por el Art. 165 del Código procesal propicia fijarlo en la suma de $ 30.000 comprensivo del daño psíquico y moral.

El segundo vocal que le sigue en orden de votos, consigna que adhiere al que antecede.

14) Por el carril de Inaplicabilidad de Ley, la demandante encauza sus agravios en el Art. 15, incisos a) y b) de la Ley 1.406.

Considera que el decisorio atacado viola e interpreta erróneamente la ley vigente al no ordenar a la demandada que cese con el acoso laboral del que manifiesta ser víctima la Lic. Claudia Barrionuevo. Denuncia la violación de los Arts. 14bis, 28, 31, 33 y 75, inc. 22, de la Constitución Nacional; Arts. 22 y 27 de la Carta Magna Provincial; Art. 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; Art. 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Art. 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre; el preámbulo y el Art. 2la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Arts. 1.1. y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; Arts. 2.2.; 3 y 7 inc. c) y 14 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; y Arts. 2.1, 3, 14, 18, 25 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Enfatiza que, en el caso de autos, rige especialmente la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Arts. 10 y 11) y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: 100, 111, 183 y

158. Considera que los derechos garantizados en las normas precitadas de raigambre constitucional han sido violados en el decisorio atacado, toda vez que tales garantías no pueden estar subordinadas a las facultades del empleador atinentes a la organización y dirección del trabajo, asignación de tareas y poder disciplinario.

Por su parte, la demandada conduce sus agravios también por el carril de Inaplicabilidad de Ley, empero con sustento en las causales previstas en los incs. a), b), c) y d) del Art. 15°de la Ley 1.406 y, además, por el de Nulidad Extraordinario (Art. 18 de la misma Ley).

Con respecto a la vía elegida en primer término, incisos a) y b) del Art. 15 de la citada ley, afirma: que el fallo atacado aplica e interpreta erróneamente y viola los Arts. 34, inc. 4° y 163, inc. 3, 5 y 6, del C.P.C. y C.; 1° y 2° de la Ley Provincial 1.305; 18 de la Constitución Nacional y 23, 24, 58, 226, 227 y cc. de la Carta Magna provincial, amén del 1112 del Código Civil.

Invocando el inciso c) del referido Art. 15° de la L.C., achaca arbitrariedad e incongruencia al decisorio, reiterando, en lo principal, los argumentos expuestos al desarrollar el remedio de Nulidad Extraordinario.

Por el andarivel del inciso d) del texto normativo citado, expone que la sentencia de Cámara contradice expresamente la doctrina establecida por el Tribunal Superior de Justicia en autos “Rivarola Claro” y “Epulef”.

Mediante el carril de Nulidad Extraordinario, considera que la sentencia es incongruente, carece de fundamentación adecuada y omite el tratamiento de cuestiones esenciales.

Sobre el punto destaca que el objeto del presente proceso estaba limitado a analizar la existencia de acoso laboral y no a la indemnización de daño moral o psicológico, incurriéndose así en un exceso en la decisión, al concederse

más de lo reclamado por la actora y pronunciarse sobre una cuestión de competencia originaria del Tribunal Superior de Justicia.

También, arguye que el decisorio violenta el principio de no contradicción, toda vez que la Cámara entiende que no resulta acreditado el acoso laboral y que no puede expedirse sobre el objeto principal de la demanda por resultar incompetente. Pero, condena a su parte a abonar a la amparista la suma que allí establece, en concepto de daño moral y psicológico.

Finalmente, aduce que por tratarse de una vinculación de empleo público el pronunciamiento jamás pudo determinar una indemnización a favor de la actora, toda vez que la Alzada reconoció su incompetencia para resolver la cuestión que origina tal reparación económica.

En razón de lo expuesto y con cita de la doctrina “Epulef”, solicita que se haga lugar al recurso de nulidad, con costas.

II. En virtud de los agravios invocados por ambas impugnantes, la controversia se centra en resolver dos cuestiones: 1°) si corresponde ordenar el cese de las conductas constitutivas del *mobbing* laboral denunciado y, 2°) si resulta procedente la condena a la Provincia del Neuquén abonar una indemnización por daño moral.

1. Con respecto al primer tema, o sea, el *mobbing* laboral, este Tribunal Superior de Justicia, ya tuvo oportunidad de expedirse en los Acuerdos N° 6/11 “ROMERO” y N° 30/13 “HERRERA” de la Secretaria de demandas originarias, donde se solicitó –en el marco de una acción procesal administrativa en tanto se trata de una vinculación de empleo público- la reparación por daños y perjuicios.

En tales antecedentes, se sostuvo que no se desconoce que el *“mobbing”* –alegados en esos casos, como causa de las pretensiones- no escapa al ámbito de la Administración

Pública (cfr. entre otros, Barbado, Patricia B. “La violencia en la gestión del personal de los poderes públicos y la responsabilidad del Estado empleador” JA 2006-I-1096; “El tratamiento del acoso psicológico *(mobbing)* en los proyectos de ley contra la violencia laboral del Congreso Nacional", RDLSS 2006-16”; JA 2007-III-1235).

Y, que en términos generales, esta figura se caracteriza por la repetición o reiteración de conductas hostiles, persistentes, producidas en el ámbito laboral y que tienen como objetivo, provocar un desgaste psicológico con la intención de que se abandone el puesto de trabajo, de disciplinar, de que se acepten determinadas condiciones o, simplemente, como forma de denigración.

2.- En el presente caso, se trae a estudio en ésta etapa casatoria una problemática que posee fuerte repercusión en la actualidad, por cuanto la “violencia” como fenómeno social no resulta ajena a la comunidad del trabajo. Y, una de sus manifestaciones es el acoso psicológico o comúnmente llamado *mobbing* laboral.

Por tal razón, realizaré algunas consideraciones jurídicas ineludibles para la correcta solución del caso en razón de los diversos recursos deducidos por ambas partes.

Ello así, porque en este fenómeno se encuentran involucrados derechos constitucionales expresamente reconocidos a quienes habitan en la Nación Argentina y en la Provincia del Neuquén.

Así, puede señalarse el derecho a un trato igualitario consagrado por el Art. 16 de la Constitución Nacional –en el sentido formal- aunque la reforma constitucional de 1994 atribuyó al Congreso la competencia para legislar medidas de acción positiva a fin de garantizar la igualdad real de trato, en particular respecto de niños, mujeres, ancianos y discapacitados.

A su vez, este derecho, se encuentra directamente relacionado con otro de la misma jerarquía, cual es, la dignidad de la persona. Así, el Art. 14 bis garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor".

Del mismo modo, en el ámbito local, la Constitución de la Provincia del Neuquén, en su Art. 37 dispone que: "El trabajo es un deber social y un derecho reconocido a todos los habitantes […] Al ejercer esta actividad, gozará de la especial protección de las leyes, las que deberán asegurar al trabajador las condiciones de una existencia digna". (*el subrayado me pertenece para poner énfasis*)

También, las fuentes internacionales que completan el denominado bloque de constitucionalidad (Art. 75 inc. 22 de la C.N) tienen influencia decisiva en la temática que nos ocupa, en tanto garantizan la igualdad de trato y la dignidad de la persona trabajadora. Así, los artículos II, V, XII, XIV, primer párrafo de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. El Preámbulo y los artículos 1°, 2.1, 4°, 7°, 10, 12, 16, 23.1 y 2, 28 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Los Convenios de la OIT N° 100 (artículos 1.B, 2.1); N° 111; N° 183 (artículos 1°, 3°, 8°, 9°) y N° 158 (Arts. 5° y 10). Los artículos 2.2, 3, 6, 7, 12 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Los artículos 1°, 2°, 5°, 11.1, inc. B, 12, 15, 23 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

Concretamente –en lo que a éste caso importa- y con respecto a la mujer que trabaja, ya sea en el ámbito público como privado, resulta operativa la tutela proveniente de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Arts. 1°, 2°, 5°, 11.1, inc. B, 12, 15, 23) y –fundamentalmente- la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará" mediante la cual los Estados Partes condenan todas las formas

de violencia contra la mujer y convienen adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

Ahora bien, ese compromiso internacional es cumplido por parte del Estado Argentino con la sanción de la Ley N° 26.485 (B.O. 14.4.09) denominada “Protección Integral a las mujeres” estableciendo -en primer término- que sus disposiciones son de orden público y de aplicación en toda la República, con excepción de las disposiciones de carácter procesal. Dicha norma se encontraba vigente al momento de resolverse la situación laboral de la actora, tanto en Primera como en Segunda Instancia.

Para este caso, importa el artículo 6° en cuanto establece que una de las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia es el “…*hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral*.”

Y, en éste territorio de la Provincia del Neuquén, a partir de enero de 2012 rige la Ley N° 2.786 “Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” que adopta la definición, tipos y modalidades de violencia previstos en la Ley Nacional (conf. Art. 2). Y, en el capítulo III instaura el procedimiento judicial que corresponde seguir en casos de denuncia de violencia laboral.

El conjunto de normas citadas garantizan el respeto a los derechos de trato igualitario, a la dignidad, no discriminación y tolerancia laboral respecto de aquellas personas vinculadas por una relación de trabajo –pública como privada-. Se trata de un marco jurídico protectorio contra la violencia laboral.

3.- Ahora bien, después de varios años de judicialización- el caso llega a este Tribunal Superior, a fin de que se disponga el cese de las conductas denunciadas como causa de la pretensión inicial –*mobbing* laboral-.

En efecto, la parte actora a través del Recurso de Inaplicabilidad de Ley denuncia infracción a las normativa constitucional referida a la igualdad y condiciones dignas de trabajo en tanto –dice- tales garantías no pueden estar subordinadas a las facultades del empleador atinentes a la organización y dirección del trabajo, asignación de tareas y poder disciplinario.

De la lectura detenida del fallo de Alzada, en lo que a este tema concierne, se constata que, efectivamente, el órgano judicial decide la incompetencia para resolver la situación laboral de la Sra. Barrionuevo con fundamento en que:

> "[…] *el acogimiento de tal demanda importaría vedar al organismo público empleador del ejercicio del poder disciplinario, de dirección, asignación de tareas, evaluación de desempeño, condicionar todo juicio relativo al comportamiento del agente en la interacción personal a la posesión de un título de grado en psicología laboral (lo que, a su juicio, resulta imprescindible para poder evaluar el carácter conflictivo de un agente en el ambiente laboral), todo lo cual resultaría en indebida restricción de las facultades legales asignadas al ente público empleador, infringiendo la división de funciones que consagra el art. 12 de la Constitución de Neuquén y confiriendo un improcedente "bill de indemnidad" absoluta al amparista*" (cfr. fs. 965).

No concuerdo con esa conclusión. Opino que, cuando la trabajadora –como ocurre en este caso- acude a la justicia solicitando medidas protectorias contra la violencia laboral –y en tanto se denuncia lesión a derechos fundamentales- el proceso sumarísimo o urgente se impone y aquél no puede quedar supeditado al resultado de los procedimientos administrativos regulados por la legislación local. (Art. 7 incs. e) y f) de

la Convención de Belem do Para y arts. 5° y 6° de la Ley Provincial 2786)

En otras palabras: las garantías reconocidas por la Constitución Nacional, la Provincial e Instrumentos internacionales, no pueden subordinarse a las facultades del empleador atinentes a la organización y dirección del trabajo, asignación de tareas y poder disciplinario, especialmente cuando se denuncia abuso de tales facultades.

Es que, la actividad de la Administración –y los funcionarios que la representan- quedará limitada por la razonabilidad (la prohibición de actuar arbitraria o irrazonablemente), la desviación de poder (prohibición de actuar con finalidad impropia) y la buena fe (cfr. Agustín Gordillo, *Tratado de Derecho Administrativo*, T.1, pág. X-29, 5° edición, Fundación de Derecho Administrativo, Buenos Aires 2000)

Considero que, hoy por hoy, no se admite el abuso del poder del empleador en desmedro de la dignidad y libertad de la persona trabajadora.

Esta interpretación no significa otorgar un "*bill* de indemnidad a la trabajadora" como lo han entendido los jueces sentenciantes ya que el reconocimiento legal del flagelo ayudará para que socialmente se tome conciencia de que hay conductas que son intolerable y son reprochadas por la sociedad.

En este sentido, entiendo que los fundamentos de la Cámara sentenciante reseñados supra conllevan a tener por configurada la infracción legal denunciada por la actora (Art. 15° incs. a) y b) de la Ley 1.406) en orden a la protección constitucional contra la violencia laboral y la omisión en aplicar –en este caso concreto- la Ley Nacional N° 26.485 cuyas disposiciones son de orden público y vigente al momento de decidir la presente causa.

4.- A fin de recomponer el litigio –Art. 17 de la Ley 1.406- cabe tener en cuenta que la pretensión de cese de conductas constitutivas de *mobbing* laboral fue solicitado a través de la acción sumarísima de amparo (art. 43 de la C.N y Ley Provincial 1.981). Por tal razón, en tanto el vínculo jurídico que une a las partes es de Empleo público, el desplazamiento de la competencia que en principio resulta ser originaria de este Tribunal Superior de Justicia, se atribuye a la Judicatura de primera instancia en lo Laboral -Art. 4 de la Ley 1981- para entender en estos casos que se denuncia violación de derechos fundamentales.

Se trata de resolver, la situación de la Sra. Barrionuevo, que solicita medidas protectorias para evitar daño en su salud. Considero –tal como ha sido planteada- que se trata de una acción preventiva.

En razón de la fecha de los hechos denunciados y los diferentes avatares acontecidos en esta causa, el suscripto consideró necesario solicitarle al Ministerio de Salud de la Provincia del Neuquén un informe actualizado sobre la realidad laboral de la Sra. Claudia C. Barrionuevo, o sea, lugar donde presta servicios, desde cuándo, los motivos de la innovación, si la hubiere, y nombre de las autoridades de las que dependa. Ello, conforme las facultades conferidas por el Art. 166 y 36, inc. 2°, ambos del C.P.C.yC a fin de requerir.

Es que, la doctrina de la Corte Suprema de la Nación –receptada por este Tribunal Superior (Ac. N° 2/11; R.I. 1074/94, 4/08 y 230/10 del Registro de la Secretaría Civil) indica que las sentencias:

> *"[…] deben ceñirse a la situación existente al momento de ser dictadas (fallos: 301:947; 306:1160; 318:342, entre muchos otros)*

En este contexto la Directora de Recursos Humanos de la Subsecretaria de Salud informa -a fs. 1130- que la actora cumple funciones de psicóloga en el Hospital Junín de

los Andes dependiente de la Jefatura de zona sanitaria IV y que el mencionado nosocomio se encuentra a cargo del Dr. Rodríguez Cure Miguel Ángel.

A fs. 1.125 dicha autoridad, es decir el Director del Hospital, comunica que la actora se reintegró a sus tareas habituales el 1.11.2009, mediante la Disposición Zonal N° 113/2009 que adjunta en copia, en el centro de Salud del Barrio Lanin en la citada localidad, con dependencia administrativa del Hospital.

Resulta forzoso, en lo que este caso interesa, transcribir la parte pertinente de la citada Disposición 113/09.

Allí se considera:

> *"Que ésta Jefatura Zonal, está al tanto del proceso judicial iniciado por la agente Barrionuevo Claudia, por mobbing laboral.*
>
> *Que es necesario, realizar un acompañamiento, desde esta Jefatura, en el reinicio de actividades de la agente…. "*

Y, en la parte resolutiva el Jefe de Zona Sanitaria IV, dispone*:*

> *"…Art.1° Reintegrar a sus actividades laborales en Salud Pública, a la agente Barrionuevo Claudia… a partir del primer día hábil del mes de Noviembre (2009). Artículo 2° La mencionada agente cumplirá funciones y toda su carga horaria en el Centro de Salud del Barrio Lanín, a* excepción del tiempo que le insuma las tareas de investigación, que ya está desarrollando en terreno y con conocimiento de esta Zona Sanitaria. Artículo 2°: La dependencia administrativa, será del Hospital de Junín de los Andes"

Las actuaciones citadas brindan el conocimiento de una ambiente laboral diferente al inicio de la presente acción, esto es, que la actora cumple funciones profesionales

en el lugar de trabajo solicitado en medida cautelar a fs. 83 vta/84 desde el año 2009 a la fecha. Es decir, en un centro de Salud dependiente del Hospital de Junín de los Andes.

Por otro lado, las autoridades públicas -Dirección Zonal- llevaron a cabo medidas atinadas para evitar riesgos en la salud de la trabajadora, tales como acompañarla en la reinserción laboral y en las tareas de investigación que realiza desde su ámbito técnico.

A todo esto, los profesionales –sindicados por la actora como autores del *mobbing*- al día de la fecha no se encuentran vinculados con la amparista, en tanto el cambio de autoridades zonales y hospitalarias sucedidas en el trascurso del presente proceso.

Por tanto, en este caso particular, deviene abstracto expedirse –en este momento- sobre la pretensión de cese de violencia que fuera solicitada por la actora en el escrito de impugnación extraordinaria.

Ello no implica que –de suceder hechos nuevos de esa naturaleza- pueda realizar las denuncias correspondientes por aplicación de la Ley Provincial Nro. 2786 vigente como se anticipara en los considerandos anteriores.

5.- Sentado lo que antecede, corresponde me aboque a la queja referida a la indemnización por daños y perjuicios.

Sobre este punto, la demandada –por vía de Nulidad Extraordinario- afirma que se viola el principio de congruencia cuando el tribunal resuelve una cuestión ajena a la litis dado que los rubros comprensivos de los daños y perjuicios que condena abonar a su parte no fueron reclamados en el proceso.

Al respecto dice que si bien a fs. 40 obra escrito de demanda en el que la actora hace una breve mención a la indemnización de daños y perjuicios, es a fs. 71 que la propia accionante se presenta a subsanar las deficiencias de la misma, presentando el escrito que constituye su pretensión y

en dicho escrito resulta inexistente la solicitud de reparación de daños y perjuicios. Afirma que ello provocó una violación del derecho constitucional de defensa porque la demandada oportunamente contestada por su parte (fs. 71) no existía pretensión alguna en el aspecto que se pronuncia el fallo.

Que, según lo ha afirmado reiteradamente este Cuerpo, dos son los vértices que, como mínimo, deben tenerse en cuenta en este juicio de procedencia de un recurso que persigue la nulidad.

Por un lado, no perder de vista que la invalidez es el último remedio al que debe apelarse entre las múltiples soluciones que brinda el mundo jurídico. Y que, por ello, es pasible de un análisis riguroso a la luz de una interpretación restrictiva.

Y, por otro, la finalidad misma del recurso extraordinario de nulidad, que consiste en resguardar las formas y solemnidades que constitucionalmente debe observar la judicatura en sus sentencias, de modo tal que ellas no sean deficientes o nulas por poseer algún vicio o defecto procesal que así las torne (errores *in procedendo,* según la clásica distinción de Calamandrei, cfr. Roberto O. BERIZONCE, “Recurso de Nulidad Extraordinario”, en la obra *Recursos Judiciales,* dirigida por GOZAÍNI, Edit. Ediar, 1991, pág. 193, citado en Ac. Nros. 176/96, 57/06, entre otros, del Registro de la Actuaria).

Que su finalidad, como lo explica HITTERS,

> “…es asegurar la observancia de algunas reglas constitucionales atinentes al pronunciamiento final, con total prescindencia del contenido de la providencia, pues esto último se inspecciona por mediación del recurso de inaplicabilidad de ley, y por ende, constituye materia ajena a [esta] vía impugnatoria” (Aut. cit., *Técnica de los Recursos*

Extraordinarios y de la Casación, 2ª Edición, Librería Editora Platense, pág. 633, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2002).

Se analizará, entonces, si en el supuesto bajo examen, se configura el vicio de nulidad denunciado por la impugnante.

Que, como se relató anteriormente, la Provincia del Neuquén apeló la sentencia de Primera Instancia y se agravió porque al condenarla al pago de la indemnización por daños y perjuicios –moral y patrimonial-, la judicatura de grado alteró el objeto de la demanda, que era determinar si correspondían ordenar el cese de la violencia laboral.

En consecuencia, sostuvo que el decisorio incurría en incongruencia *extra-petita*.

Como se expuso anteriormente, el decisorio de Alzada condena al pago de una suma en concepto de daño psíquico y moral en razón de la *"suficiente acreditación de un trato denigrante y peyorativo de parte de funcionarios por los que debe responder la Provincia (art. 1112 y ctes del Código Civil)"* (cfr. fs. 965 y vta).

De las constancias obrantes en la causa surge que el escrito de fs. 40/55 que dio inició a éste proceso contiene dos pretensiones: 1) que cesen las conductas constitutivas de mobbing laboral, 2) *"se condene al pago de una indemnización por los daños y perjuicios producidos, cuyo monto lo deja a consideración de la judicatura en razón de la prueba a producirse"*. (Cfr. fs. 40vta). La demanda así planteada por vía de amparo (Ley 1981) desplazó la competencia del fuero contencioso administrativo –al tratarse de una vinculación laboral de empleo público- por aplicación de las reglas contenidas en el Art. 4 de la citada Ley provincial de amparo.

Luego, a fs. 71/86 vta. –después de varias actuaciones relacionadas con la admisibilidad del amparo, la competencia y recursos de por medio sin intervención de la

accionada-, la propia actora se presenta con nueva demanda aduciendo un error de impresión, afirma que no existen cambios sustanciales respecto a la anterior presentada relatando los mismos hechos y exponiendo nuevos. A su vez, acompaña las copias respectivas para el traslado.

La lectura detenida del mencionado escrito se advierte que solo contiene la primera petición, es decir, el cese del *mobbing* laboral, más nada dice la actora sobre la pretensión de daños y perjuicios.

Ahora bien, cabe preguntarse cuál de los escritos de demanda es el constitutivo de la Litis?

No cabe duda que fue el último presentado y explico porque.

Con la presentación de la nueva demanda que luce a fs. 71/86 vta. se ha producido una alteración cualitativa del objeto de la pretensión –el reclamo de daños y perjuicios- y prueba de ello es que allí se expresa:

> *"…En el caso de autos, estamos convencidos que estamos al final de esta quinta fase, en la que la víctima está atravesando una grave afección psicológica causada por el mobbing laboral a la que es sometida que, de no cesar, terminara arruinando su carrera y su imagen pública, con los consecuentes daños que esto puede ocasionar. Pero lo más grave es que terminará afectando gravemente su salud psíquica y sus agresores habrá logrado de manera impune el objetivo que resaltábamos al principio: la destrucción de su víctima" (sic. fs. 82).*
>
> *"Entendemos que estamos ante un accionar ilegitimo que afecta los derechos de la víctima. Es por ello que acudimos a la vía legal para que cese esta situación de psicoterror, pues de no cesar, estamos convencidos que los daños serán irreparables. Nuestro planteo es claro: necesitamos que V.S. ordene el cese de esta situación a*

los agresores pues de lo contrario estaremos a punto de ingresar a la fase 5 del mobbing la que ya no tendrá retorno y los derechos de Barrionuevo harán sido destruidos" (Cfr. fs. 82 vta –el resaltado me pertenece a fin de poner énfasis en la petición)

El Art. 331 del C.P.C.yC –de aplicación supletoria según el Art. 23 de la Ley 1981- permite a la parte actora modificar o ampliar la demanda con la condición de que lo sea antes de ser notificada a la contraria. Pues, esto ocurrió en autos.

En efecto, el 1° párrafo del citado artículo refiere a la posible alteración, con posterioridad a la presentación de la demanda, de alguno de los elementos objetivos (Objeto o causa) integrantes de la pretensión contenida en aquélla. En cambio, los párrafos 2° y 3° de la citada disposición alude a la alteración cuantitativa del objeto mediato de la pretensión, siempre que esa contingencia implique una ampliación de su cuantía originaria (*Lino Enrique PALACIO-Adolfo ALVARADO VELLOSO*, Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Tomo Séptimo, Edit. Rubinzal Culzoni, Santa Fé 1993, pág. 255)

Ello, originó que en la providencia de fs. 87 la Jueza de grado tenga presente "*la compaginación de la demanda oportunamente presentada, con la merma del párrafo II del objeto*" (conf. fs. 40 vta y 71 vta), y confiriera traslado a la demandada de este último escrito postulatorio. Resulta suficiente corroborar la notificación que contenía copia del escrito de fs. 71/87.

Del estudio de las constancias obrantes en esta causa se advierte que la accionada no tuvo ocasión de conocer el reclamo patrimonial. Por ende, aquí no se dio la oportunidad de ser oída, y privándola del derecho de alegar y probar sobre el punto afectándose de ese modo la garantía

constitucional de defensa en Juicio (Art. 18 de la Constitución Nacional)

Por consiguiente, le asiste razón a la demandada en la denuncia del vicio de incongruencia constatado, por cuanto en la demanda se reclamó el cese de violencia laboral y en la sentencia se ordenó el pago de la reparación de daños no reclamados. Es decir, se resolvió sobre un punto no alegado franqueando así los límites de la controversia –*extra petita*- en violación del principio de congruencia, arts. 34, inc. 4º, y 163 inc. 6º, del C.P.C. y C.

En razón de lo expuesto, resulta procedente el remedio de Nulidad Extraordinario deducido, por la causal invocada, nulificado el pronunciamiento de Alzada que obra a fs. 960/966 relativo a la condena patrimonial.

6. Que, en función de lo expuesto corresponde recomponer el litigio en el aspecto nulificado, es decir, la pretensión de daños y perjuicios- (Arts. 21 de la Ley 1.406).

En la especie, la Jueza de grado condenó a la Provincia del Neuquén a abonar en concepto de daño moral la suma que resulte de 43 medios sueldos actuales correspondientes a la categoría funcional de la accionante, con más el 50% sobre dicha suma en concepto de daño psicológico.

Para fallar de ese modo tuvo en consideración el escrito de demanda de fs. 40/55 en el –como se expuso- contenía la pretensión de indemnización por daños y perjuicios producidos. (cfr. fs. 846 cuando relata los hechos y las pretensiones que refiere a fs. 874), sin advertir que el reclamo no resultó objeto de la petición de fs. 71/86 y que fuera señalada –a fs. 87- por la misma jueza sentenciante.

Considero que, el decisorio de grado que resuelve la reparación patrimonial resulta violatorio del principio de congruencia consagrado en el artículo 163, inciso 6° del Código Procesal.

Consecuentemente, corresponde revocar el fallo de Primera Instancia en cuanto condena a la reparación de daños y perjuicios no reclamados en el escrito constitutivo de la litis.

Cabe señalar, asimismo, que el cauce para tramitar esa pretensión es el proceso contencioso administrativo de competencia –actualmente- originaria de éste Tribunal Superior de Justicia conforme se desarrollará *infra*.

7.- Es que, sin perjuicio de todo lo hasta aquí expuesto, en razón de los diferentes avatares acontecidos en esta causa –con declaración de incompetencia, recursos ordinarios y extraordinarios, ordinarización del proceso etc., conviene dar cuenta del procedimiento a seguir para casos que una trabajadora denuncia violencia laboral –como ocurrió en este caso-.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará" (ratificada por nuestro País por Ley 24.632 de fecha 13.03.1996) establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado y enumera –entre otros- el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos (Art. 4 inc. b y g.)

Y, entre los deberes convenidos por los Estados firmantes se encuentra el de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia, en especial llevar a cabo lo siguiente (Art. 7):

b) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

d) adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o

poner en peligro la vida o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;

e) tomar todas las medidas apropiadas […] para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

f) establecer procedimientos legales justos y eficaces para que la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyen, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g) establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tengo acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño y otros medios de compensación justos y eficaces

O sea, las normas antes transcriptas evidencian un procedimiento sencillo y rápido para los casos de violaciones de Derechos Fundamentales, como ocurre cuando se denuncia violencia Laboral.

Es más, tanto la Ley Nacional N° 26.485 –Protección integral de las mujeres- y la Provincial N° 2.786 han receptado la directriz internacional en cuanto prevén:

- el objeto principal del procedimiento judicial es el cese de la situación de violencia sufrida por la mujer, el restablecimiento de la situación de equilibrio conculcada por la violencia y el refuerzo de la autonomía de la voluntad y capacidad de decisión de la víctima (Art. 5)

- un procedimiento actuado, gratuito y aplicando las normas del proceso sumarísimo en todo lo que no se oponga a la Ley.

- que, la denuncia puede realizarse en forma oral o escrita ante las autoridades que se indican en el Art. 7° y si bien no requiere patrocinio letrado, este resulta necesario para la sustanciación del juicio. Ahora bien, si la denuncia

fue realizada sin patrocinio letrado, el/la Juez/a debe dar intervención inmediata a la Defensoría Oficial de turno, quien debe asumir el patrocinio de la víctima.

Asimismo, se determina la competencia de los juzgados laborales para el caso de violencia laboral contra las mujeres

Por su parte, en el art. 13 se faculta al juez/a que en cualquier etapa del proceso pueda –ya se de oficio o a pedido de parte- ordenar medidas preventivas de acuerdo a los tipos de violencia previstas en la Ley Nacional N° 26.485, determinando la duración de las mismas de acuerdo a las circunstancias del caso y un plazo máximo de duración por auto fundado. (Art. 14)

Interesa destacar que resulta obligación del juez/a fijar una audiencia, que la tomará personalmente bajo pena de nulidad dentro de las 48 horas de ordenadas las medidas o si no se adoptó ninguna de ellas desde el momento que se tomó conocimiento de la denuncia.

En ese acto, el presunto agresor está obligado a comparecer bajo apercibimiento. El juez o la jueza debe escuchar a las partes por separado bajo pena de nulidad además de ordenar las medidas que estime pertinente. Y, expresamente quedan prohibidas las audiencias de mediación o conciliación.

Por otra parte, se autoriza a la judicatura a requerir un informe del equipo interdisciplinario a los fines establecidos en el Artículo 16.

Del mismo modo tiene amplias facultades para ordenar e impulsar el proceso, pudiendo disponer las medidas de investigación y protección de personas.

Se establece expresamente el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados. Que la evaluación de las pruebas se realizará conforme el principio de sana crítica y deberán considerarse las

presunciones que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes.

Luego, se encuentra previsto un sistema de sanciones para el caso de incumplimiento de las medidas ordenadas por el Juez o la Jueza. También la posibilidad de recurrir aquellas resoluciones que concedan, rechacen, interrumpan, modifiquen o dispongan el cese de alguna de las medidas cautelares o impongan sanciones.

Finalmente, el legislador consideró necesario establecer un sistema de control de la eficacia de la/s medida/s o decisiones adoptadas, ya sea citando a las partes, o a través de la oficina de violencia y/o mediante la intervención del equipo interdisciplinario del Poder Judicial.

Las normas antes citadas establecen un proceso eficaz para la tutela de la mujer trabajadora víctima de violencia laboral que debe ser abordado de manera interdisciplinaria. De ahí, que el proceso rápido e informal, pero respetando el derecho de defensa del denunciado, se impone.

En suma, en la temática de violencia laboral habrá que diferenciar: Por un lado, la pretensión de cese de los actos o hechos reprochables, en tales casos, la acción de amparo previsto en el Art. 43 de la Constitución Nacional se presenta como la vía idónea, en cuanto, recurso sencillo, rápido e idóneo para el restablecimiento de derechos o, de tratarse de una víctima mujer el procedimiento previsto en el capítulo III de la Ley Provincial N° 2.786 y el Decreto Reglamentario N° 2.305 (24.11.2015).

En cambio, cuando se reclaman los daños y perjuicios derivados del *mobbing*, en mi opinión, el proceso ordinario resulta el adecuado para la acreditación de los diferentes presupuestos de responsabilidad ante los tribunales competentes según las normas específicas. Así, cuando se trate de empleo público, en nuestra provincia entenderán los jueces

con competencia administrativa y en caso de empleo privado los jueces laborales.

Esta interpretación se encuentra reforzada por el Art. 24 de la Ley 2.786 en cuanto establece *"La parte damnificada puede reclamar la reparación civil por los daños y perjuicios, según las normas que rigen la materia"* y el Art. 24 del Decreto Reglamentario 2305 en cuanto establece "El reclamo deberá realizarse mediante acción distinta al trámite previsto en la presente Ley" en concordancia con el Art. 35 de la Ley Nacional N° 26.485.

III.- A la tercera cuestión sometida, atento a la forma en que se resuelve, y la naturaleza de lo decidido, estimo justo y razonable imponer las costas de todas las instancias en el orden causado. (Art. 68 in fine, del C.P.C.yC y 12°, Ley 1.406). **MI VOTO.**

El señor Vocal Dr. **ALFREDO ELOSÚ LARUMBE** dice: Comparto la línea argumental desarrollada por el doctor OSCAR E. MASSEI y la solución propiciada en su bien fundado voto, por lo que expreso el mío en igual sentido. **MI VOTO.**

De lo que surge del presente Acuerdo, por… , **SE RESUELVE**: **1) RESPECTO DE LA PARTE DEMANDADA:** Declarar PROCEDENTE el recurso de Nulidad Extraordinario, deducido a fs. 1020/1077, por los fundamentos expuestos en el acápite II.5 de la presente. **2)** A la luz de lo dispuesto por el Art. 21° de la Ley 1.406, recomponer el litigio en el aspecto nulificado, mediante la revocación del fallo de Primera Instancia en cuanto condena al pago de daños y perjuicios no reclamados en el escrito constitutivo de la litis. **3) RESPECTO DE LA PARTE ACTORA:** Declarar PROCEDENTE el recurso de Inaplicabilidad de Ley interpuesto a fs. 973/1018, por haber mediado infracción legal, de acuerdo a lo desarrollado en los considerandos de la presente y CASAR el pronunciamiento dictado a 960/966 por la Cámara de Apelaciones local – Sala I- **4)** Declarar ABSTRACTO el tratamiento de la violencia laboral

denunciada por haber variado la situación que dio origen a estas actuaciones, conforme lo analizado en el punto pertinente. **5)** Imponer las costas de todas las instancias en el orden causado (Arts. 68 in fine del C.¨P.C. y C y 12° de la Ley 1.406). **6)** Dejar sin efecto las regulaciones de honorarios practicadas en las instancias anteriores, las que se readecuan al nuevo pronunciamiento del siguiente modo: por su actuación en Primera Instancia, regular los honorarios profesionales de los Dres. ... –patrocinante de la actora- en la suma de pesos SIETE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO ($7.855.-), ... y ... –apoderados de la misma parte- en la suma de pesos UN MIL QUINIENTOS SETENTA Y UNO ($1.571.-) para cada uno; por su intervención en la Alzada: ... -patrocinante de la actora- en la suma de pesos NOVECIENTOS OCHENTA Y DOS ($982.-) y ... -en el doble carácter por idéntica parte, conforme actuaciones de fs. 905/906, 910/916, 922, 926/927 y 931- en la suma de pesos UN MIL SETECIENTOS SESENTA Y SIETE ($1.767.-). Y los correspondientes a esta etapa casatoria: para la Dra. ... -patrocinante de la actora- en la suma de pesos UN MIL NOVECIENTOS SESENTA Y CUATRO ($1.964.-) y para el Dr. ... la suma de pesos SETECIENTOS OCHENTA Y CINCO ($785) (Arts. 6, 9 y 15 de la Ley 1.594, Acuerdo 5478/16, punto 23, valor del JUS 785,48.-). 7) Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvanse los autos.

Con lo que se da por finalizado el acto, que previa lectura y ratificación firman los señores Magistrados por ante la Actuaria, que certifica.

Dr. OSCAR E. MASSEI - Dr. ALFREDO ELOSÚ LARUMBE
Dra. **María Alejandra Jordán - sUBSECRETARIA**