En la ciudad de Comodoro Rivadavia, Provincia del Chubut, a los días del mes de septiembre del año dos mil dieciséis, reunida en acuerdo la **Sala A** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia, con la presidencia de su titular, Dr. Fernando Nahuelanca, y asistencia del señor juez de Cámara Dr. Julio Antonio Alexandre y de la señora jueza de Cámara Dra. Silvia Noemí Alonso, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"G., V. B. c/ A. S. SRL s/ SUMARIO - Cobro de pesos e indem. de ley"**, **expte. nro. 61/16**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 258/13), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código de Procedimientos Civil y Comercial (fs. 479), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Silvia Noemí Alonso, Dr. Fernando Nahuelanca y Dr. Julio Antonio Alexandre.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 452/462? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Alonso dijo:

1. El fallo apelado:

La jueza de grado hizo lugar a la demanda interpuesta por la Sra. V. B. G., en consecuencia, condenó a la firma A. S. S.R.L. a abonar los siguientes rubros: diferencias salariales; indemnización por despido incausado; indemnización sustitutiva de preaviso y su SAC; SAC proporcional meses junio y julio

de 2013; vacaciones no gozadas y su SAC; indemnización del art. 2 de la Ley 25323; indemnización del art. 80 de la LCT e indemnización por acoso laboral.

Impuso las costas a la demandada y reguló los honorarios.

2. El recurso. Sus fundamentos:

La parte demandada apeló a fs. 464, el recurso fue concedido a fs. 465 y fundado a fs. 466 sin contestación de la contraparte.

Concretamente, impugna la justificación del despido indirecto en que se colocó la actora; el otorgamiento de la indemnización del artículo 80 LCT y la condena al pago de una indemnización en concepto de acoso laboral.

En el orden cronológico propuesto será abordado su tratamiento.

Previo a toda consideración, he de precisar algunas consideraciones que constituyen las premisas fundantes para la solución de las cuestiones que han sido sometidas a revisión.

2.a. La dignidad de las personas humanas:

El eje sobre el cual gira el sistema de los derechos humanos es la dignidad de la persona humana. Ergo, la calidad de persona de trabajadoras y trabajadores y su dignidad inherente permite calificar al trabajo como un derecho humano básico, a los/las trabajadores/as como sujetos de
tutela preferente, dándole además a la relación de trabajo su identidad particular.

Tempranamente nuestro tribunal cimero interpretando el alcance de la protección al trabajador luego de la incorporación del artículo 14 bis de la Constitución Nacional ha señalado: "… luego de la

reforma de 1957, el régimen constitucional ha cambiado. La materia sobre la que versa el litigio no constituye ahora, sino la manifestación parcial del gran tema que está referido a uno de los deberes inexcusable del Congreso: el de asegurar al trabajador un conjunto de derechos inviolables, entre los que figura, de manera conspicua, el de tener protección contra el despido arbitrario" (Fallos 252: 160).

La reforma constitucional de 1994, al incorporar al texto de nuestra Constitución los tratados internacionales de derechos humanos, no solo reafirmó la mentada protección, sino que le otorgó renovado vigor. Ello como lo señaló la Corte Suprema en el caso "Aquino", al precisar: "La manda constitucional del artículo 14 bis, que tiene ya cumplidos 47 años, a su vez se ha visto fortalecida y agigantada por la singular protección reconocida a toda persona trabajadora en textos internacionales de derechos humanos que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22)".

Además, destaco que "la dignidad del ser humano no deriva de un reconocimiento ni de una gracia de las autoridades o poderes, toda vez que resulta "intrínseca" o "inherente" a todas y cada una de las personas humanas y por el solo hecho de serlo". Ello con fundamento en normas preeminentes de nuestro ordenamiento (Preámbulo párr. 12; PIDESC., Preámbulo, párr. 1°; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 10.1 y Convención Americana sobre Derechos Humanos Preámbulo, párr. 2° y arts. 5.2 y 11.1, entre otros instrumentos de jerarquía constitucional) que son "a la par, fuente de los mentados derechos pues, según lo expresa el

PIDESC, los derechos en él enunciados se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana" (CSJN, 21/9/2004, "Aquino, I. c/ Cargo Servicios Industriales").

2.b. La justificación del despido indirecto:

Los argumentos del recurrente carecen de entidad para fundar un pronunciamiento distinto.

El discurso relativo a la falta de gravedad de las causales invocadas por la trabajadora es meramente dogmático; apartado de los hechos probados de la causa a los que refiere puntualmente la jueza de grado.

La hostilidad del clima laboral como consecuencia de los conflictos conyugales de los socios sumada a la posterior conducta de hostigamiento específicamente desplegada por la socia –Sr. M.- contra la trabajadora han sido debidamente demostradas y tienen entidad suficiente para justificar la finalización del vínculo laboral como lo ha resuelto la jueza de grado. Ello en tanto, ha visto afectada su dignidad como persona, derecho base sobre el que se asientan los restantes derechos.

El recurrente pretende que la intimación cursada por la trabajadora solicitando el cese de la conducta de acoso fue una mera reacción ante la suspensión ordenada por la empleadora. Tal hipótesis se sustenta en su exclusivo arbitrio; las pruebas colectadas en la causa acreditan una conducta discriminatoria y antisocial por parte de los gerentes creadora de un ambiente laboral caracterizado por la hostilidad y específicamente ofensivo para con la actora.

Los argumentos relativos a la falta de contemporaneidad son también meramente dogmáticos en

tanto no guardan ninguna relación con la plataforma fáctico del caso. En el fallo se ha precisado la secuencia de hechos que determinaron la extinción del vínculo, con expresa transcripción del intercambio epistolar entre la empleadora y la actora, extremos que demuestran la plena concurrencia del presupuesto.

El recurrente pretende presentar los hechos como aislados, cuando en realidad se ha tratado de conductas reiteradas, recurrentes y continuas. Es decir, con las características propias del acoso.

2.c. La indemnización del artículo 80 LCT:

El recurrente sostiene que la condena al pago de la indemnización del artículo 80 LCT debe ser revocada por cuanto la actora no ha concurrido a retirar el certificado de marras, extremo que motivó la consignación del mismo ante la Subsecretaría de Trabajo, conforme resulta de las constancias de autos que no fueron valoradas por la magistrada.

Los argumentos son fútiles porque en el fallo expresamente se han ponderado las mentadas actuaciones y se han dado los motivos por los cuales carecen de entidad para fundar la improcedencia de la indemnización reclamada.

Concretamente, la magistrada ha señalado que la empleadora no intimó a la actora a retirar la documentación y que las actuaciones en sede administrativa no son equiparables a una consignación. Ello por cuanto se agregaron en esa sede, se procedió a la apertura de un expediente administrativo -9/8/2013- pero nunca se notificó a la actora de su existencia, es decir no se tramitó. Ello a pesar de que la segunda

intimación de la actora a entregar el certificado de trabajo data del mes de octubre de 2013.

Estos motivos fundamentes de la decisión han quedado sin crítica concreta y razonada, por lo tanto, el agravio no ha alcanzado la suficiencia técnica que exige la norma ritual y debe ser rechazado.

2.d. El acoso laboral:

La empleadora sostiene que en el caso concreto no se configuró el acoso porque no han existido actitudes o conductas sistemáticas de maltrato, sino dos situaciones aisladas.

Nuevamente, el discurso transita por andariveles meramente dogmáticos. Lo cierto es las situaciones de hostigamiento, incluso maltrato datan del año 2012, han sido recurrentes, generalizadas y específicamente agravadas en la persona de la actora por situaciones que han sido puntualmente descriptas por la jueza de grado (cambios constantes y arbitrarios en las modalidades de trabajo, insultos, aislamientos, retiro de tareas). Es decir, han presentado distintos matices y se han expresado en forma directa e indirecta configurando un patrón de conducta mortificante y perjudicial de la estabilidad psíquica de la trabajadora, tal como se acreditó con la pertinente certificación médica que se invoca en el pronunciamiento.

Huelga señalar que tales conductas tuvieron plena aptitud para afectar la dignidad humana, fundamento de todos los derechos y razón de ser de la especial tutela.

Sin perjuicio de considerar que se ha probado el acoso, destaco además que la conducta procesal de la

demandada que se ha abroquelado en una mera negativa de la existencia de acoso, demuestra la sinrazón de su actual postura. Es que frente el aporte de la actora al promover la demanda- de elementos probatorios suficientes y razonables para acreditar la situación de violencia laboral (entre ellos la presentación colectiva efectuada ante la subsecretaria de Trabajo y la comunicación por carta documento, el socio gerente Ambrossi reconociendo la existencia de episodios reiterados de maltrato), estaba a su cargo la aportación de prueba que demuestre la existencia de la conducta debida.

La mera referencia al monto de condena por este concepto no puede prosperar porque es manifiesta la orfandad de fundamentos, extremo que determina su insuficiencia técnica.

Por los motivos propongo el rechazo íntegro del recurso interpuesto.

4. Costas y honorarios:

Las costas de esta instancia se aplican al recurrente vencido por aplicación del principio objetivo de la derrota.

Los honorarios se regularán de conformidad con las pautas generales contenidas en el artículo 6 del régimen arancelario vigente y por aplicación de la escala prevista por el artículo 14 del mismo ordenamiento. En función de lo expuesto, propugno sean determinados los correspondientes al Dr. F. V. M. en el 25% de los que le corresponden en la instancia de grado.

A la segunda cuestión, la Dra. Alonso dijo:

Considero corresponde dictar la siguiente resolución:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y en consecuencia confirmar la sentencia de primera instancia en lo que fue motivo de agravio.

2) Costas de segunda instancia a la demandada.

3) Regular los honorarios del modo propuesto.

A la primera cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

La sentencia se dicta a fs. 452/462, por la que se hace lugar a la demanda interpuesta por la parte actora V. B. G. y condena a la demandada A. S. SRL a pagar en plazo de 10 días los rubros que señala sujeto a la determinación del experto contable, conforme con las pautas que

señala.

Apela la parte demandada bajo apoderamiento letrado a fs. 464 y a fs. 465 se concede el recurso.

El memorial a fs. 466/471vta. impugna el despido indirecto receptado en la sentencia en el ámbito del art. 243 L.C.T., los elementos del juicio que se vale, contraponiendo doctrina impone deberes para las dos partes y que determinadas violaciones no siempre legitiman el ejercicio de las facultades resolutorias y que el derecho al trabajo en defensa de la estabilidad, ha limitado las posibilidades de denuncia, reservándolas para el caso que por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación, objetiva o subjetivamente. Sostiene una suerte de consentimiento de determinada forma de conducta la que no puede modificarse sin una nueva motivación y en forma oportuna. Sostiene que el fallo solo apunta a cuestiones formales pero que además no existe una explicación clara de los motivos de la

ruptura. En título “De la gravedad y su ausencia”, niega que se hayan cumplido los requisitos del art. 243 L.C.T. y sostiene que el análisis de los hechos es útil para concluir en la improcedencia de la denuncia del contrato de trabajo. Sostiene entonces que la denuncia por abuso, maltrato y acoso laboral es la reacción frente a la sanción disciplinaria aplicada por el término de dos días; que en todo caso lo que debía la sancionada era cuestionar la sanción. Por otra parte, que las acusaciones de la empleada debían ser alegadas circunstanciadamente dejando de lado percepciones individuales y subjetivas, descartando hechos aislados que no son repetitivos. Cita jurisprudencia. Plantea que aún los hechos del día 16/04/2013, que la Sra. M. saludó y requirió información a tres personas, excluyendo de los hechos descriptos a la accionante (fs. 16), que de juzgarse cierta su existencia el trato resulta peyorativo y repudiable, pero que ello no configura una situación de maltrato o abuso de poder, no son motivo de “mobbing” o injuria. Sostiene que no se analiza el plexo probatorio y que en la prueba testimonial rendida se advierte un solo hecho que involucra a la actora y en resumen, que el hecho no constituye injuria. Niega la contemporaneidad del hecho integrativo del carácter injuriante y dada su ausencia el hecho pierde entidad injuriante, si son afirmados como ocurridos en los meses de enero y abril del año 2013, con lo que deben rechazarse la indemnizaciones por despido injustificado. Segundo agravio. Condena al pago de la indemnización del art. 80 L.C.T. Contrapone frente a la condena a pagar el equivalente de 3 veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual por la no

entrega del certificado de trabajo, que su parte tuvo la diligencia de poner a disposición el certificado en cuestión, alude a la C.D. de su parte y la falta de concurrencia de la empleadora que no concurrió a buscar la documentación. Se agravia porque nada dice la sentencia sobre tales cuestionamientos. Tercer agravio. Condena al pago de indemnización por acoso laboral. Transcribe los conceptos del fallo que tuvo a la accionante como víctima de *mobbing* por parte de la administradora Sra. I. M., que del informe psiquiátrico surge que la actora padece un *stress* laboral que se manifiesta con síntomas de ansiedad y depresión, tiene rasgos de la personalidad obsesivos, con lo que en orden a tales consideraciones tiene acreditado que la empleadora obró con negligencia, violó el deber de previsión y de seguridad, pues permitió que la Sra. M. maltratara a la parte actora. Impone en consecuencia una multa del 30% de la indemnización del art. 245 L.C.T. Reitera que se equivoca el fallo en sus concepciones y sanción consiguiente, define con el autor Heinz Leymann la definición de "mobbing" y los hechos sostenidos con la Sra. M., los que desconsidera como constituyentes de la figura pues carecen de permanencia en el tiempo.

Reconoce como cierto que las Sra. M. en su carácter de coadministradora requería información a los empleados (testigos C., D., D.), que ponía incómodos a los empleados ante tantos requerimientos, pero rechaza que se pueda juzgar al ambiente laboral como dañino y hostil. Reitera y rechaza que la empresa hubiera admitido el maltrato, que en el año 2011 la Sra. M. se

alejó de la empresa por una medida judicial, expresado por el testigo C., que regresó la Sra. M. a fines diciembre de 2012/2013, por otra medida judicial en que fue designada como coadministradora y después de esa segunda supuesta agresión ocurrida en el año 2013, la Sra. M. no tuvo ningún otro contacto con la actora, conformado por el testigo aludido. Que después de los hechos denunciados por la actora, la demandada intervino y separó a la Sra. M. de la Administración, evitando el trato con los empleados, situación que se encuentra acreditada y no fue valorada por la jueza *a quo*, quien sostiene que nada se hizo. Rechaza en consecuencia que hubiera violado el deber de previsión y seguridad. Destaca como hecho positivo la denuncia formalizada por su parte ante ART al primer requerimiento efectuado por la parte actora, en cumplimiento al art. 4 ap.1 Ley 24557 y art. 75 LCT (fs. 14/18). Reitera la inexistencia de causalidades entre el daño y la conducta de acoso o *mobbing* que se acusara a su parte.

Tratamiento de los agravios:

Si bien la parte actora inicia el primer agravio dejando constancia de los fundamentos del fallo, que la parte actora cumple con el art. 243 L.C.T. en tanto describe el hecho padecido y en presencia de compañeros de trabajo, con el autor que cita sostiene que el hecho debe ser grave y la reacción oportuna.

Conforme surge de las constancias de autos, es indudable que las desaveniencias entre la parte actora y la Sra. I. M., coadministradora de la sociedad A. S. S.R.L. se fueron dando en el tiempo, en un marco donde a su vez, la coadministradora confrontaba sus propios intereses dentro de la sociedad. Lo asiente la demandada

a fs. 193vta.; "Cierto es que el ambiente laboral no era el mejor toda vez que entre los socios y exesposos A. y M. existían diferencias que se estaban discutiendo judicialmente y esto originó cuestionamientos en la administración de los gastos, como asimismo del aumento de sueldos otorgados al personal… Después del hecho ocurrido el 14 de enero de 2013, resultó evidente que la actora tomó partido en la disputa judicial a favor del Sr. A. y a partir de ese momento se inició una relación de extrema tirantez con la coadministratora judicial…".

Dadas las circunstancias conocidas por la propia empleadora y naturaleza de los hechos, carece de razonabilidad objete la ausencia de contemporaneidad de hechos invocados, que evidentemente formaban parte de una relación tensionada, tomándose el que eclosiona como ya insuperable que denuncia el 24 de abril de 2013 (C.D. fs. 130, doc.reserv.), sucedido el 16 de abril anterior y que por lo tanto, por las características de vivencias permanentes, en modo alguno puede considerarse ajeno a las exigencias de la denuncia oportuna (art. 242 L.C.T., 2do.párrafo).

Las demás defensas vertidas por la agraviada, más se diluyen y se tiñen con la propia doctrina de los actos propios, o su realidad o su gravedad. Todo invocado en la C.D. de fs. 130, en la que se dejaba constancias que se había intimado a la Sra. M. para que cese el maltrato, que A. S. S.R.L. responde con la C.D. de fs. 14 -original en los presentes autos: "…el suceso por Ud. Reclamado guarda estricta relación e irresponsabilidad de la Sra. M. I., designada co-administradora judicial…".

La atestación precedente la reitera en la CD de 15, donde respondía a las cuestiones económicas, con los mismos alcances y adviértanse luego las notas que se conforman a acusaciones de la parte actora que no pueden resultar recreadas. Expone el Socio-Gerente: "…Ante la negativa de la Sra. M. por mis requerimientos y súplicas, el personal presente en sede se le apersonó y le pidieron que lo hiciera, quien reitera la negativa de firmar para abonar los sueldos, y les promete a viva voz jactándose de manera irrespetuosa que todos cobrarían el 10 de abril a más tardar, en su condición de co-administradora reitera el maltrato y menoscabo del personal de la empresa a sabiendas que no cobraría ninguno… Sra. V. G., Ud. merece un párrafo aparte de lo que masivamente se ha expuesto, reconozco sus escrito a gerencia que ha sido avasallada por la Sra. M. en su condición de socia en su momento y mas en su condición de co-administradora, lo cual rechazo enfáticamente esta posición de ella tomada contra Ud…".

Todo lo que ahora se agravia la recurrente descalificando a la intimación en su oportunidad de la actora para que la Sra. M. cesara en su conducta de abuso, maltrato y acoso laboral atribuyéndola a la reacción de la actora por una sanción disciplinaria que la nombrada le había aplicado, carece de toda convicción frente al reconocimiento precedente. Es claro, la empleada sufrió a título particular la actitud avasallante descripta en la misiva de fs. 130, reconocida por la demandada y a cuyo respecto, decanta su credibilidad que también la sufrieron el conjunto de los empleados de la empresa, porque si la reconoce la propia demandada, queda a fs. 26/29vta., la presentación

de los empleados de la empresa a fs. a fs. 25/29vta., invocando la situación de maltrato masivo del personal.

Vano resulta en consecuencia con cita de fallos de otras situaciones, o ausencia de repetición del maltrato, revelador a contrario a todas luces de la veracidad del invocado por la actora, como señala el presente acuerdo, se avasalló el sistema de los derechos humanos y la dignidad de la persona, con actitud autoritaria y neto carácter ofensivo.

Los testigos corroboran los del mes de abril de 2013, constatados por la sentencia a fs. 457/458, pero fluye del contexto del juicio, que ni es un hecho aislado ni ajeno a una realidad de crisis de relaciones laborales del conjunto que imperaban en la marcha de la empresa.

Se rechaza el primer agravio.

Segundo agravio. Condena al pago de la indemnización del art. 80 L.C.T.:

Contra la resolución de la sentencia que le impone el pago de la indemnización del art. 80 L.C.T. por incumplimiento de entrega de las
certificaciones previstas en la norma, impugna la decisión sosteniendo que su parte puso a disposición de la actora la documentación pertinente en la sede de la Empresa, sin que la misma concurriera a retirarla; manifiesta que la jueza *a quo* no se refiere al punto. Que efectuó la consignación en la Subsecretaría de Trabajo y se le hizo saber a la actora.

El fallo se ha extendido en el tratamiento del punto con amplitud y es el exponente el que no sigue los fundamentos conforme con el art. 280 Ley XIII N° 5 del Digesto Jurídico. El fallo considera la disposición que

hace la empleadora que acompaña a fs. 143 la presentación ante la Subsecretaría de Trabajo –Delegación local– en la cual acompaña el certificado de trabajo del art. 80 LCT, pero responde que analizado el instrumento, que dio origen al expte. N° 1-2047/13, surge que ambos instrumentos carecen de los requisitos necesarios para validar la consignación que se pretende y que ello sustenta la negativa de la actora a percibir la misma. Pero además, observa la sentencia que el expte. 1-2047/13 de la Subsecretaría de Trabajo, no tuvo tramitación alguna y se omitió citar a la actora para que retire la misma (fs. 400vta.). Pero además, lo que fundamenta la sentencia, que "...en torno a entender razones no habituales, pero lo cierto en el caso es que la empleadora jamás intimó a la dependiente a que retire la documentación y tampoco efectuó una consignación ante la autoridad administrativa limitándose a un mero depósito de documentación no asimilable al instituto que lo libera de las obligaciones legalmente impuestas".

La agraviada no responde a estos desarrollos de la sentencia, con lo que no resulta agravio sostener que no se ha ocupado de la misiva invocada de fs. 217 –dice certificada- con la que habría puesto en conocimiento de la documentación de la norma.

La certificación a la que alude la demandada nada dice de la prueba de la recepción de dicha copia certificada, por la que pueda destruir la atestación de la sentencia. Pero una vez más se ha de señalar que la corriente afirmación donde se acusa al dependiente de no concurrir al retiro de los certificado del art. 80 L.C.T., que en tales circunstancias la obligación de la empleadora era la debida acción judicial de consignación

(*cf*. "No puede sujetarse su cumplimiento a que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirarlos. Si la demandada tiene voluntad de entregarlos de inmediato debe consignarlos judicialmente – CNTrab., Sala VII, 28/4/09, "Esquivo c/Consolidar AFJP S.A.", cita Ruprecht, Ley de Contrato de Trabajo Anotada, Ed. Zavalía año 2014, pág. 347 párr.VI. Oportunidad de la entrega).

Se rechaza en definitiva el segundo agravio.

Tercer agravio. Condena al pago de indemnización por acoso laboral:

La recurrente transcribe los fundamentos del fallo por los que concluyó en la existencia de *mobbing* o acoso laboral, como que con el informe psiquiátrico de la Dra. Mariela Alejandra Valdivia,
quedan probados el estrés laboral de la actora, manifestado con síntomas de ansiedad y depresión.

Las contrafirmaciones del agravio que la Sra. Juez se equivoca, que no se configuró el maltrato y que solo existieron dos hechos y que se tratan de dos situaciones aisladas, se rechazan por las consideraciones al primer agravio, porque la causa revela en su conjunto, incluido el propio socio de la sociedad, la proclividad de una actuación de permanente rispidez de la acusada del maltrato Sra. I. M., ocurrida en el curso de la actividad societaria, con grave acusación del conjunto de los trabajadores y particularizado sufrimiento del acoso a la Sra. M. en el curso del tiempo y con eclosión en la denuncia de la actora. La acusación cumple lo que considera la recurrente, precisamente con la definición del autor. Son los hechos que demuestran el *mobbing* vertical, producido de arriba abajo entre el superior y

el inferior dentro de la estructura de la empresa, en la que una persona se aprovecha de su puesto de mayor jerarquía para agredir con órdenes agraviantes a un trabajador. Los contenidos de la carta documento de la actora ya señalada de fecha 14/3/2013, con las connotaciones resultantes de la falta de respeto y humillación a la destinataria, en presencia de otros empleados y todo reconocido por el socio gerente, así lo demuestra.

Es evidente la afectación psíquica de la parte actora por de la situaciones vividas y constatadas por la médica especialista Dra. Valdivia, la ansiedad y trastornos de *stress* laboral, causantes típicos del maltrato laboral.

Que la demandada haya trasladado la problemática a la ART constituye otro reconocimiento de la veracidad de la afectación de la salud de la empleada, situación consumada por lo que el fallo le adjudica incumplimiento de los deberes de protección, seguridad e indemnidad. Adviértase que la ART analiza la documentación remitida de la actora respecto a la enfermedad denunciada, que en virtud de la misma obrante en su poder, coincide que la patología detectada se describe como *stress* laboral, pero declina su atención por no encontrarse incluida en el listado de enfermedades profesionales del Dec. 658/96 Anexo I.

Por lo demás, como se señala en el presente acuerdo, la mera referencia al monto porcentual indemnizatorio fijado por la sentencia no constituye sustento que autorice su revisión.

Por todo lo expuesto se rechaza en definitiva el recurso interpuesto, con costas en virtud de lo

dispuesto en el art. 57 Ley XIV N° 1 del Digesto Jurídico. Rige para regular honorarios la Ley XIII N° 4 del Digesto aludido, para lo que se consideran los arts. 5, 6, 8, 9, 13 y concords., el mérito del trabajo profesional y su resultado. Conformo por tales fundamentos la propuesta regulatoria antecedente.

A la segunda cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

Voto:

Existiendo acuerdo en las cuestiones planteadas, corresponde el pronunciamiento propuesto por mi colega preopinante Dra. Silvia N. Alonso.

En este estado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 274 y 275 del CPCCCh (Ley XIII-5-DJ, Anexo A), se deja constancia que la decisión se adopta por mayoría, por lo que el Dr. Alexandre no emite su voto.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente **SENTENCIA**:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y en consecuencia confirmar la sentencia de primera instancia de fs. 452/462 en lo que fue motivo de agravio.

2) Costas de segunda instancia a la demandada.

3) Regular los honorarios del Dr. F. V. M. en el veinticinco por ciento (25%) de los que le correspondan en la instancia de grado.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

SILVIA NOEMÍ ALONSO
Jueza de Cámara

FERNANDO NAHUELANCA
Presidente

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2016

DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

INDIANA L. MARINI Secretaria de Cámara