En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los D. del mes de agosto del año dos mil veintiuno, reunida en acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia de su titular, Dra. M. Fernanda Zanatta, y asistencia del señor juez de Cámara Dr. R. Rubén E. Hayes, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"D., A. V. c/ P. C. S. D. E. s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley-", expte. nro. 134/21,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (expte. nro. 2495/15), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 1148), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. R. Rubén E. Hayes y Dra. M. Fernanda Zanatta.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 1077/1087? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que contra la sentencia de grado interpusieran la parte actora (fs. 1088, agravios fs. 1094/1117); la demandada (fs. 1092, agravios fs. 1118/1122vta.) y la representación letrada de la actora en razón de los honorarios profesionales que le fueran regulados, por bajos (fs. 1089/1090). Corridos los respectivos traslados, fueron contestados únicamente por la accionada fs. 1127/1138).

I. Antecedentes:

En breve síntesis, y en lo que aquí interesa, diré que la actora, Sra. A. V. D. promovió demanda laboral contra P. C. S. del E., peticionando la reinstalación en su puesto de trabajo y los salarios devengados desde su despido y hasta que se haga efectiva la misma. Reclamó además la indemnización prevista en el art. 1 de la Ley

23592. Subsidiariamente, requirió se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones por despido arbitrario, con más los incrementos contemplados en los arts. 1 y 2 de la Ley 25323, indemnización prevista en el art. 80 de la LCT, y la entrega de los certificados del mismo artículo. Solicitó la aplicación de intereses hasta el efectivo pago a la tasa activa para operaciones de descuento de documentos que aplica el Banco de la Nación Argentina y se impongan las costas del proceso a la demandada. Enderezó también sus pretensiones -salvo en lo que hace a la reinstalación- contra los Sres. O. A. C., A. E. G., T. S., C. H. L. y A. C. C., a fin de que se los condene en forma solidaria entre sí y con la demandada principal, al pago de los salarios caídos y conceptos indemnizatorios reclamados con más los intereses devengados y a devengarse hasta el momento del total e íntegro pago. Narró los hechos. Efectuó consideraciones respecto al carácter de empleo público que revistió la relación laboral con la demandada. Denunció despido discriminatorio en infracción al régimen legal aplicable. Argumentó el planteo subsidiario fundado en la LCT y Ley 25323. Se expidió respecto a la responsabilidad directa de los funcionarios públicos encargados del gobierno y administración de la S. demandada derivada del art. 69 de la Constitución de Chubut. Practicó liquidación con detalle de los rubros reclamados. Ofreció prueba. Efectuó reserva del caso federal. Peticionó. A su turno contestó demanda solicitando su rechazo la accionada P. Chubut SE. Negó los hechos. Planteó excepción de incompetencia. Relató su propia versión de lo ocurrido. Sostuvo que la relación que la uniera con la actora fue de empleo privado y no público. Negó la existencia de despido discriminatorio. Se opuso a la procedencia de los salarios caídos y del daño moral. Ofreció prueba. Fundó en derecho. Efectuó reserva del caso federal. Pidió se rechace la acción impetrada en su contra, con

costas. En piezas separadas, pero en idénticos términos, comparecieron a contestar demanda los Sres. C. A. C. y O. A. C., quienes además plantearon la improcedencia de la responsabilidad solidaria que se les endilgada en los términos del art. 69 de la Constitución provincial. La parte actora se allanó a la excepción de incompetencia, opuesta por los demandados P. Chubut S.E., C. A. C. y O. A. C.. Luego contestaron demanda los Sres. A. E. G., C. H. L. y T. S., peticionando se rechace la acción en función de los mismos argumentos brindados por los Sres. C. y C.. Producida que fue la prueba ofrecida por las partes, pasaron los autos para resolver.

La sentencia dictada en la instancia de grado hizo lugar parcialmente a la demanda, y en consecuencia condenó a P. Chubut SE: 1) abonar a la actora en concepto de diferencias en la liquidación final; diferencias salariales desde el mes de mayo de 2013 a marzo del 2014; indemnizaciones por el despido sin causa; multa art. 80 LCT; incrementos indemnizatorios establecidos Ley 25323 arts. 1 y 2, la suma de pesos que resulte del cálculo a practicarse por la perita contable más intereses en el plazo de diez D. de quedar firme el presente fallo; 2) ingresar al Sistema de Seguridad Social, los importes correspondientes, por todo el período anterior a la registración laboral de la actora hasta su fecha de ingreso (31/08/2009); 3) extender constancia de su cumplimiento y documentación del art. 80 de la LCT, dentro del plazo de treinta (30) D. de quedar firme la sentencia. Impuso las costas en un 40% a la parte actora y en un 60% a la parte demandada. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes en el proceso.

II. Análisis de los agravios. Solución:

Contra el decisorio se alzó la parte actora peticionando en primer término la nulidad de la sentencia en atención a la existencia de defectos formales y sustanciales. Luego se agravió cuestionando:

el rechazo de la calificación de empleo público de la relación laboral, en tanto afecta la pretensión principal de reinstalación en el puesto de trabajo y el reconocimiento de los salarios caídos; la omisión de pronunciamiento sobre dichas pretensiones; el rechazo del despido discriminatorio; el rechazo de la declaración de conducta maliciosa y temeraria de la demandada; y la imposición de costas. Por su parte los accionados se alzaron contra la condena a ingresar aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social; la fecha de ingreso de la actora que determinara el magistrado; y la omisión de consignar en la parte resolutiva de la sentencia el rechazo de la acción respecto de los codemandados, Sres. C., G., S., L., y Chapurro.

Adentrándome entonces en el tratamiento de la cuestión traída a mi análisis, suelo reiterar en mis votos que, tal como lo tiene dicho nuestro máximo tribunal, "los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las constancias de la causa, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones (Fallos, 311:571) y para la correcta solución del litigio (311:836), y tampoco están obligados a tratar todas las cuestiones propuestas por las partes ni analizar los argumentos utilizados que a su juicio no sean decisivos (301:970 y 311:1191)".

Sostengo a la par que las limitaciones impuestas al juez, en cuanto a los hechos, no rigen tratándose del derecho, porque aunque las partes no lo invoquen o lo hagan en forma errónea, al juez corresponde calificar la relación sustancial en litis y determinar la norma jurídica que rige. Así, "en virtud del principio *iura novit curia* los jueces se encuentran facultados para calificar autónomamente los hechos de la causa y subsumirlos en las normas jurídicas que los rigen, con independencia de las alegaciones de las partes o del derecho por ellas invocado (CSJN, 4/5/93, Rep. ED, 28-

459, n° 16; íd., 8/3/94, Rep. ED, 29-453, n° 20/21; CNCiv, Sala C, 12/6/01, ED, 194-220; Incom, Sala B, 14/2/05, ED, 212-107).

Aclarado ello, y en acotada síntesis en relación con lo que aquí se debate, diré que al incoar demanda sostuvo la actora que ingresó en relación de dependencia con P. Chubut SE el día 31/08/2009.

Expuso que la demandada recurrió a la ilegalidad y el fraude laboral para consumar la contratación, en tanto la obligó a celebrar un contrato de locación de obra, en función del cual debía emitir facturas mensuales como monotributista, para percibir su retribución salarial. Denunció que surge de las cláusulas primera y séptima del contrato que se trataba de una relación laboral encubierta, en tanto el objeto de este era la realización de tareas administrativas y contenía la estipulación de un horario.

Explicó que en el desempeño de sus obligaciones ejecutaba diversas tareas de orden administrativo, consistentes en atención del teléfono, liquidación de sueldos, pago de proveedores, gestiones bancarias, seguimiento de vencimiento del plazo fijo, ordenamiento de las rendiciones a presentar al tribunal de cuentas, de lunes a viernes, en el horario de 8:00 a 14:00 horas; y a partir de las directivas que le impartía la empleadora en las personas de los funcionarios que dirigían la S.. Señaló que fue autorizada en forma expresa por el entonces presidente del Directorio Cdor. L. T. para efectuar trámites ante el Banco del Chubut SA en nombre de la empresa.

Esgrimió que las facturas que se veía obligada a emitir como monotributista encubrían los salarios que percibía, que resultaban coincidentes con los del resto de los empleados con relación formal de empleo. Agregó que incluso los aumentos salariales que ellos percibían se veían reflejados en espejo en su facturación.

Dijo que esta situación irregular se mantuvo hasta el 11/05/2011, oportunidad en la cual se le otorgó el alta laboral formal, pero sin respetar la verdadera fecha de ingreso (31/08/2009). Expuso que no obstante ello, debió seguir facturando para percibir su salario, en tanto recién cobró bajo recibo formal en el mes de noviembre de 2011. Dijo que fue dada de alta en la obra social Seros el 12 de noviembre de 2011.

A continuación, denunció acoso y maltrato laboral por las autoridades y determinado personal de la demandada. Dijo que ello se registró a partir de que el Poder Ejecutivo Provincial dispusiera la intervención de la entidad, lo que provocó el desplazamiento del directorio y la entronización de un interventor, Sr. O. C. (12 de diciembre de 2011). Señaló al Sr. C. como uno de los principales autores del acoso quien, a partir de 2013, luego de cesada la intervención, pasó a desempeñarse como presidente del directorio de la entidad.

Dijo que, con motivo en una persecución política, con origen en la creencia de que los empleados respondían políticamente a la gestión anterior, comenzaron a llegar una serie de requisitorias fuera de lugar como estrategia para acosarla, provocar su malestar, hacerla sentir fuera de lugar, generar incertidumbre, miedo y zozobra por su futuro para instarla de este modo a renunciar o preparar el terreno para su desplazamiento como ocurrió con otros trabajadores.

Refirió que prueba de ello es que los requerimientos eran escritos, como si se tratase de emplazamientos destinados a procurar una sensación de inestabilidad e inseguridad al estar sometida a un escrutinio constante.

Relató detalladamente una serie de sucesos en el entendimiento que formaron parte de la persecución denunciada, poniendo de resalto que se le solicitaban

la realización de tareas mientras se encontraba gozando de licencia médica; que le fue *hackeada* la cuenta de correo electrónico privada con dominio de internet en la entidad; que se hizo caso omiso durante tiempo prolongado a su pedido de cambio de oficina por motivos de salud y luego le fue reprochado; la pretensión de firma de un contrato de confidencialidad que no se había firmado con ningún otro agente; requerimiento de un informe de todas las actividades laborales desempeñadas desde su ingreso; control previo mediante correo electrónico por parte del interventor de la empresa de las notas que debía presentar para efectuar peticiones formales; requerimientos de información sobre cuestiones y aspectos del giro societario ajenas y desconocidas en atención a sus funciones de empleada administrativa; requisitoria a través de los servicios de una escribana pública frente a los compañeros de trabajo; requisitorias en términos de intimidación durante el periodo de licencia por maternidad; cambio de régimen laboral del estatuto de los agentes del E. provincial Ley I n° 74 DJP y su decreto reglamentario a la LCT acotando la licencia por maternidad; pretensión de transferir sus aportes efectuados al ISSyS sistema de seguridad social provincial al nacional; cambio de categoría -de Coordinadora General Administrativo Contable a la de Jefe de División-, con reducción de su salario, única agente que padeció decremento en sus ingresos; ausencia de dación de tareas; obligación de realización de examen de HIV sin ajuste a las previsiones de privacidad y confidencialidad en el tratamiento de la información. Efectuó consideraciones sobre cada uno de los hechos denunciados que antecedieron a que el día 26/03/2014, mediante acta notarial, se le comunicara el discriminatorio despido sin causa.

Rememoró que impugnó dicho despido mediante telegrama, y reclamó su reincorporación a los

integrantes del directorio en atención a que no expresaba causa, no estaba precedido de una actuación sumarial y la relación estaba regida por las normas del empleo público. Refirió cómo continuó el intercambio epistolar, alegando que no recibió respuesta satisfactoria, y que además debió de intimar la entrega de las certificaciones de trabajo del art. 80 LCT.

Explicó que, en respuesta, la demandada le indicó que las certificaciones se encontraban consignadas ante la Secretaría de Trabajo, pero tal presentación fue extemporánea, incompleta y defectuosa en tanto los certificados entregados no se compadecen con la realidad de lo acontecido.

Se explayó, en cuanto al carácter de empleo público que revistió la relación laboral con la demandada. Alegó que el despido contravino lo preceptuado por la Ley I n° 74 DJP Ley de Empleo Público y Ley de Procedimientos administrativos Ley I n° 18 DJP.

Argumentó sobre el acoso y la persecución laboral por razones discriminatorias denunciadas, el derecho a su reinstalación y a ser resarcida en virtud de los daños padecidos a causa de este.

Planteó subsidiariamente la aplicación del régimen indemnizatorio fundado en la LCT y la Ley 25323 para el caso de que no se admita la reinstalación y el pago de los salarios caídos.

Fundó la responsabilidad directa de los funcionarios públicos encargados del gobierno y administración de la S. demandada derivada del art. 69 de la Constitución del Chubut, en cuanto a los actos persecutorios, discriminatorios, y el acoso obrado en su perjuicio. Ello -dijo- con fundamento en que fueron ejecutados por las personas físicas dotadas de atribuciones para conducir P. Chubut SE.

Practicó liquidación provisoria. Difirió el cálculo de los salarios caídos a la liquidación a practicarse en autos. Peticionó daño moral con fundamento en el art.

1 párrafo primero de la Ley 23592 -$3.000.000- y por daño moral y persecución laboral la suma de $1.000.000. Por la acción enmarcada en la LCT reclamó la suma de $4.302.674,04 o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, comprensivo de diferencias por indemnización art. 245 LCT, preaviso, SAC sobre preaviso; vacaciones no gozadas, D. trabajados marzo 2014, integración del mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, indemnizaciones arts. 1 y 2 Ley 25323, 80 LCT, diferencias salariales mayo/13 a marzo 2014; daño moral art. 1 Ley 25323; daño moral por acoso laboral.

Peticionó además se declare maliciosa la conducta de los demandados y se los condene a abonar los intereses conforme el art. 275 LCT.

A su turno, tanto P. Chubut SE, como los codemandados, Sres. C., G., S., L. y C., sostuvieron que los argumentos de la accionante en torno al acoso laboral supuestamente sufridos en la empresa resultan infundados.

Afirmaron que los distintos informes que se le solicitaron, no fueron actos de hostigamiento, sino que se realizaron en el marco de una auditoría por parte de la intervención, a los efectos de mejorar la gestión de la empresa y con fundamento en el devenir de las actuaciones obrantes en el expediente 1/2012 “situación del Personal de P. Chubut SE en forma previa al 12 de diciembre de 2012” conformado a los efectos de establecer cuál era la situación del personal de P. previa a la intervención de la empresa.

Expusieron que el aporte efectuado por la Sra. D. en cuanto a la información brindada en el marco de la auditoria que era de su conocimiento fue valorado, así como también sus recomendaciones de carácter organizacional.

Dijeron que el planteo de acoso laboral es injustificado. Sostuvieron que los requerimientos se le

realizaban dentro de un expediente determinado, en su carácter de administrativa, vinculados al proceso de auditoría y reorganización empresaria; y que también se les solicitaban a otros actores involucrados como directores, administrativos, contadores intervinientes en el proceso, con el propósito de enviarse al Tribunal de Cuentas, órgano encargado del contralor correspondiente.

Alegaron que la relación que mantuvo P. con la actora es de empleo privado regido por la Ley 20744 argumentando al respecto.

En cuanto al despido, sostuvieron que P. Chubut SE decidió la extinción del vínculo laboral con la actora porque consideraba que no reunía los requisitos de idoneidad para desarrollar las tareas que realizaba, sin que ello alcanzara para extinguir el contrato en los términos del art. 242 de la LCT, por lo que la desvinculación fue sin causa alguna.

Aseveraron que no existió despido discriminatorio motivado en razones políticas, resultando el argumento de la accionante, huérfano de sustento.

Señalaron que la actora no era una funcionaria de rango, ni realizaba tareas sensibles o estratégicas, sino una empleada que desarrollaba tareas administrativas habituales en este tipo de empresas y que no reunía la idoneidad necesaria. Sostuvieron desconocer su ideología y actividad política. Refirieron que no era una funcionaria de carrera, y que ingresó a la administración un año y medio antes de la extinción, previo a que el anterior gobierno cese el mandato a través de un exprés y masivo nombramiento sin un examen de idoneidad mínimo que permita sostener que era una persona calificada para cumplir la función. Argumentaron que P. tiene la libertad **s**de contratar y no está obligada a mantener una relación laboral no conveniente a sus fines comerciales.

Se opusieron a la procedencia del pago de salarios caídos en el entendimiento de que no puede remunerarse cuando no hubo contraprestación. Dijeron que no procede el pago de sueldos por funciones no desempeñadas, argumentando que salario no es sinónimo de daño hipotéticamente sufrido.

Adujeron además que la suma reclamada resulta exorbitante en atención a que el reclamo se encuentra en el marco de una relación laboral que tenía un año y medio de antigüedad; y que las razones de oportunidad o conveniencia de su celebración no era más que la voluntad del funcionario de turno, sin que demostrara tener las condiciones de idoneidad para mantener la relación.

Los codemandados C., G., S., L. y C., resaltaron además la improcedencia de la responsabilidad solidaria en base al art. 69 de la Constitución provincial a su respecto.

Bien, efectuada la reseña precedente y como antes señalé, de resultas de lo decidido en la sentencia de grado, la parte actora recurrente peticionó la nulidad de la sentencia en los términos del art. 255 CPCCh.

Sostuvo que la sentencia apelada adolece de defectos formales y sustanciales de tal entidad, que impiden concebirla y aceptarla como un acto jurisdiccional válido.

Señaló que en el acápite “y considerandos” el magistrado consideró a dos contendientes que no resultan ser las partes del proceso, y una fecha de inicio de relación laboral no refleja lo acontecido. Dijo que la fecha de alta referenciada más tarde tampoco coincide con lo denunciado en autos. Argumentó que la introducción de una referencia totalmente desvinculada y ajena a lo que resulta propio del proceso, constituye un defecto que provoca la nulidad del acto en los términos del art. 255 del Código Procesal.

Achacó irresponsabilidad e indolencia a la actuación del juez, aduciendo que pese a ser una causa compleja, farragosa, extensa, y con muchísima prueba producida, se ha resuelto sin prestar la menor atención al desenvolvimiento del proceso, o bien se ha hecho un "copiar y pegar" resultando ambas alternativas igualmente disvaliosas y contrarias a derecho. Con base en ello, infirió que la sentencia fue dictada sin una profunda reflexión, sin un estudio y conocimiento acabado de las partes, las pretensiones, los hechos y las constancias probatorias colectadas a lo largo del proceso.

Afirmó además como elemento motivante de la nulidad pretendida que el juez de refuerzo ignora el tipo societario de la parte demandada, señalando que en tres pasajes de los considerandos alude a P. como una "S. anónima", pese a estar probado –y no estar controvertido por las partes- que se trata de una S. del E.. Dijo que no resulta ser un punto menor, ya que precisamente una de las cuestiones en disputa es si el carácter de la relación laboral habida entre las partes se enmarcada en el estatuto del empleo público de la Provincia del Chubut o en la LCT.

Agregó que, en ese mismo orden de liviandad y desapego por las constancias de la causa, el juez de refuerzo erró también con la denominación de la demandada en algunos tramos de la sentencia, a la que llama por el nombre de "Petroquímica Chubut S. del E.". A partir de ello, se verifican, a su entender, las premisas fundantes de la nulidad conforme el código procesal (arts. 255, 165 y 171), toda vez que es claramente indispensable que el juez sepa quiénes son las partes del proceso, sobre qué hechos está resolviendo y qué características tienen las partes, para dar lugar a la finalidad de dictar una sentencia fundada.

Seguidamente expresó agravios. En el marco del primero, cuestionó que el magistrado arbitrariamente

descartara la relación de empleo público, por cuanto afecta la pretensión principal de reinstalación en el puesto de trabajo y el reconocimiento de los salarios caídos.

Dijo que el juez de refuerzo solo se detuvo a considerar –escuetamente- la regulación legal del ente societario (cuestión que no se encontraba en debate, en tanto ambas partes acuerdan en que P. Chubut se trata de una S. del E.), y no la naturaleza de la relación laboral entablada por las partes.

Consideró que la cuestión es central, pues, de acogerse la postura sostenida en la demanda en cuanto a que la relación debió de regirse por las normas del empleo público provincial, procede la reinstalación laboral que pretende en razón de la garantía de estabilidad absoluta a tenor de lo que disponen los arts. 14 bis de la Constitución nacional; 10 inc. h) y 18 del Estatuto del Empleo Público (Ley I n° 74 DJP) y Sección II de la Ley de Procedimiento Administrativo (Ley I n° 18 DJP).

Refirió que la cuestión sometida a juicio es bajo qué normativa se regía el vínculo laboral y no el desenvolvimiento y giro del ente societario. Agregó que ninguna disposición de la Ley 20705 ni mucho menos de la provincial de creación de P. Chubut SE (Ley I n° 129 DJP), ni de su Estatuto (anexo A de la Ley I n° 129 DJP) se pronuncian sobre la cuestión.

Con base en ello, dijo que la invocación de las normas que efectúa el juez de refuerzo sobre la cuestión resulta inapropiada e insuficiente para resolver el punto.

Puntualizó cada una de las constancias de autos que a su entender avalan su postura y demuestran que la relación laboral debió regirse mediante la Ley de Empleo Público, criticando su falta de valoración por parte del juez de grado.

Arguyó que, contrariamente a lo sostenido en la sentencia, el hecho de que se disponga en el art. 1° de la Ley I n° 129 DJP que se regirá por las disposiciones de las leyes 20705 y 19550 en modo alguno autoriza a derivar de ello que esté definido que la relación laboral se regirá por la Ley 20744.

Consideró que ello resulta una conclusión antojadiza y dogmática, que contradice todas las evidencias rendidas en el proceso, como así también las disposiciones constitucionales y legales enumeradas y que fueron invocadas también en la demanda. Argumentó que los propios actos de la demandada son determinantes en tanto desde su creación se vinculó contractualmente con sus empleados por el Estatuto del Empleo Público de la Provincia del Chubut, Ley 1987 ahora Ley I n° 74 DJP.

Sostuvo que la demandada varió su posición respecto del encuadre legal de sus empleados en agosto de 2013, cuestión que -según su entender- solo podría ser oponible a los dependientes que se incorporen de allí en adelante o a los existentes que lo aceptaran.

Con base en ello entendió acreditado, por un lado, que la relación laboral había sido, desde su inicio de empleo público, pues de otro modo no hubiese sido posible el cambio y, por el otro, que no tuvo conformidad de su parte –pues lo impugnó epistolarmente-; y además que el cambio en modo alguno podía ser retroactivo afectando derechos adquiridos.

A partir de lo expuesto, reiteró que la sentencia se enfocó en la cuestión del tipo societario y desechó considerar aspectos normativos y fácticos probados, que resultan decisivos y centrales a la hora de caracterizar la relación laboral como de empleo público.

Concluyó que al resolverse con total desapego por las constancias de la causa, trayendo a la cuestión un punto no debatido que resulta irrelevante para resolver la cuestión, con prescindencia de las pruebas rendidas en el proceso, el fallo no puede ser calificado como una

sentencia válida, sino como un acto de manifiesta arbitrariedad.

A continuación, en su segundo agravio, cuestionó la omisión de considerar la pretensión procesal central consistente en la reinstalación en su puesto de trabajo, y el reconocimiento de los salarios caídos.

Dijo que lo resuelto contradice lo dispuesto en el art. 165 inc. 6° del Código Procesal, y constituye un supuesto de denegación de justicia que quebranta la garantía de acceso a la jurisdicción que tutelan los arts. 5, 33 y 116 de la Constitución nacional, 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 18 inc. 9 y 169 de la Constitución del Chubut.

Alegó que la reinstalación correspondía porque al resultar una agente pública, se encontraba amparada por la tutela de estabilidad en el empleo, aduciendo que solo podía ser despedida si se comprobaba una causa contemplada como motivante de su cesantía o exoneración en la Ley I n° 74 DJP, previo sumario llevado a cabo a tal fin según lo dispone la Ley I n° 18 DJP.

Se explayó argumentando respecto de la garantía consagrada en el art. 14 bis de la Constitución nacional, y su exigibilidad mediante citas doctrinarias y jurisprudenciales en el entendimiento que abonan su postura.

Por otra parte, no obstante lo expuesto e invocando jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, señaló que aun si por vía de hipótesis se aceptase que el personal del ente está comprendido en las prescripciones de la LCT, dado el carácter estatal de la demandada, igualmente tenía derecho a ser desvinculada solamente en base a una causa determinada en un sumario administrativo previo, que no podría haberse llevado a cabo porque no había hecho ilícito alguno que achacarle.

Cuestionó la falta de ponderación por el juez de las disposiciones de rango constitucional y la

infracción por parte de la demandada a lo dispuesto por los arts. 1 inc. h, 18, 46 y 53 de la Ley I n° 74 DJP y sección II de la Ley I n° 18 DJP.

Criticó asimismo que el magistrado no meritara el fraude laboral al que acudió la demandada al inicio de la relación, cuando enmascaró una relación contractual de dependencia laboral y que fraguó la real fecha del alta laboral para considerar la mala fe asumida en el origen, desarrollo y término de la relación laboral.

Dijo que lo resuelto por el juez de refuerzo importa convalidar una grave y manifiesta lesión de derechos de raigambre constitucional y convencional que afecta también el derecho al debido proceso legal y de defensa en tanto resulta evidente que fue despedida solapando una sanción/represalia por su condición de "adversaria" identificada con el directorio desplazado.

Criticó que el magistrado validare tal proceder al deslizar arbitrariamente en párrafos de su sentencia actos que jamás cometió, tales como el incumplimiento de asistencia a trabajar o la generación de perjuicios económicos a la empresa, hechos que no le adjudica la propia demandada, y que no fueron alegados como causa de la cesantía, ni se encuentran probados.

Invocando los arts. 18 de la Constitución federal y los arts. XXV y XXVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y lo prescripto por la Constitución de la Provincia del Chubut, aseveró a modo de conclusión que su despido vulneró el derecho de defensa que debe observarse necesariamente antes de proceder a la cesantía de una agente de un ente que es enteramente estatal.

Ya en su tercer agravio cuestionó lo resuelto en cuanto a la situación de trato y despido discriminatorio

denunciados, aduciendo falta de adecuado tratamiento y consideración.

Le generó agravio que el magistrado denegara el reconocimiento de un trato discriminatorio y persecutorio en su contra.

Refirió que la invocación por su parte de esa situación ilegal operaba en dos sentidos: en la pretensión principal, como fundamento de la reinstalación en función de la obligación de "dejar sin efecto el acto administratorio o cesar en su realización", que menciona el párrafo primero del art. 1° de la Ley 23592; por otra parte, en el sentido de "reparar el daño moral y material ocasionados", según manda la parte final del primer párrafo de esa misma norma.

Expuso que ello impacta además sobre el reconocimiento de los salarios caídos que implica dicho reconocimiento; y afecta también lo resuelto en cuanto a la pretensión subsidiaria planteada para el caso de rechazo de la pretensión de reinstalación, como rubro indemnizatorio autónomo, basado en la parte final del párrafo primero del art. 1° de la Ley 23592.

Con base en ello, criticó el rechazo de la indemnización prevista en el art. 1° de la Ley 23592 alegando que se encuentra fundado en afirmaciones meramente dogmáticas, sin análisis de los indicios y pruebas que dan cuenta inequívoca del trato discriminatorio y persecutorio padecido.

Sostuvo que para resolver el sentenciante invocó el precedente "P." de manera incongruente en tanto el antecedente es contrario a la posición que asume el magistrado en la sentencia. Se explayó en cuanto a la doctrina sentada en dicha sentencia aduciendo que deviene arbitrario e incongruente que el juez de refuerzo invoque un precedente para seguidamente resolver en contra de sus postulados.

Por otra parte, criticó que el magistrado descartara la aplicación al caso de los estándares afirmados por la Corte Suprema en el precedente "A. c/ C." expresamente invocado al promover la acción con fundamento en que trata el tema de discriminación sindical. Adujo que los postulados del precedente exceden largamente ese ámbito sindical para erigirse en pautas de aplicación general en la materia, por lo que es citado incluso en el caso "P." por ser una referencia jurisprudencial ineludible en materia de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales.

Señaló que conforme dicho precedente, independientemente de que se considere que tenía una relación laboral regida por el Estatuto del Empleo Público o de la LCT, igualmente debía ser atendida la situación con la reinstalación y la indemnización del art. 1° de la Ley 23592.

Invocó la obligatoriedad de la doctrina jurisprudencial de la Corte por los jueces de todas las instancias, sean federales o locales, por una razón de supremacía constitucional y federal.

Seguidamente, arguyó que el juez ignoró que toda la prueba producida ratificó los extremos invocados al proponer la acción, puntualizando todos los hechos probados en la causa que a su entender acreditan el obrar persecutorio y discriminatorio de la accionada, detallando la prueba producida a tal efecto, y explayándose en consideraciones al respecto.

Refirió que si bien el juez tuvo por comprobada una situación de tensión e incluso de discriminación, cuestiona que sea de base política sin afirmarse en las constancias de la causa para formular su conclusión.

Sostuvo que el juez le restó carácter persecutorio y discriminatorio al proceder de P. pese a que se alza contra un instrumento internacional de jerarquía constitucional, como lo es la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer y las normas de protección de la maternidad.

Le resultó incomprensible e inaceptable que afirme que la relación entre las partes se deterioró por "situaciones irregulares encontradas por la intervención", entre las que describe empleadas que no asistían a trabajar y perjuicios económicos a la empresa, en tanto ninguno de esos dos hechos quedó acreditado en autos, y no formó parte de las afirmaciones efectuadas por la demandada.

Con fundamento en ello denunció la existencia de incongruencia argumental y criticó que, después de predicar que la relación estaba regida por los cánones de la LCT, el magistrado refiriera pretendidas causales de interrupción del vínculo y que se le atribuyera en ese acto rescisorio autoría, participación o responsabilidad sobre hechos no alegados, pese a que el art. 243 de LCT dispone la invariabilidad de la causa de despido.

Refirió que todo ese "ruido" en la relación al que alude el juez de refuerzo, demuestra la manifestación de un hostigamiento constante de la empleadora a través de los actos denunciados, contrariamente a lo que el magistrado concluye.

En virtud de ello, afirmó que existió una afectación de género, con el agravante de haber persistido tal situación en ocasión de una licencia por maternidad y en las propias vísperas del parto.

Como consecuencia de todo lo expuesto, le generó agravio que no se tuviese por configurada una relación laboral signada por la persecución y la discriminación, y consecuentemente se hubiese rechazado la reinstalación y el reconocimiento de la indemnización del art. 1 de la Ley 23592 o, en su defecto, la pretensión subsidiaria de la indemnización contemplada en esa ley.

En cuarto lugar, se alzó contra el rechazo de la indemnización del daño moral por acoso y persecución laboral.

Con base en los fundamentos expuestos precedentemente, sostuvo que resulta arbitrario que el magistrado de la anterior instancia omitiera tratar el punto, habida cuenta que en los considerandos de la sentencia apelada se limita a abordar lo vinculado a la existencia o no de un despido discriminatorio.

Señaló que no existe mención al planteo resarcitorio del daño moral fundado en las razones de persecución, hostigamiento y maltrato ya referidos.

Expresó que se trata de una pretensión procesal clara y precisa, que además se encontraba presente en los dos reclamos: el principal de reinstalación y pago de los salarios caídos, acompañando la solicitud de indemnización prevista en el art. 1° de la Ley 23592 y también en el subsidiario enmarcado en la LCT.

Seguidamente, en la quinta queja, cuestionó lo resuelto en cuanto a la responsabilidad de los codemandados integrantes del directorio de P. Chubut SE.

Señaló que la pretensión en cuanto a la responsabilidad solidaria que responde la sentencia fue, en todo caso, un complemento del señalamiento principal: la responsabilidad directa de cada uno de los integrantes del directorio.

Argumentó que una situación de persecución, acoso laboral y discriminación de trato y motivador del despido, solo puede revestir carácter doloso y ser operado y resuelto por personas humanas. Dijo que es un acto deliberado y dispuesto y ejecutado por las máximas autoridades de la empresa, los integrantes de su directorio.

Explicó que la circunstancia de que no haya quedado constancia de nada de ello en las actas del órgano de administración no empece a esta conclusión, sino que la refuerza, ya que la clandestinidad y el embozamiento de

estos comportamientos es su rasgo definitorio conforme la Corte Suprema en el caso “P.”.

Reflexionó que si bien es cierto que esa actuación irregular está corporizada en quien era presidente del directorio, Sr. O. C., también lo es que, si actuaba sin el conocimiento o la conformidad del resto, fueron todos advertidos expresamente, con lo cual la responsabilidad de los restantes directores será en tal caso por omisión de impedir o revertir tales actos de persecución y discriminación, en especial el despido. Achacó nuevamente incongruencia argumental al juez de refuerzo, en tanto pasó por alto las disposiciones de la Ley 19550 en cuanto al desenvolvimiento de este tipo societario en particular arts. 59 y 274.

Aseveró que el comportamiento obrado por P. Chubut SE ha sido manifiestamente ilegal y desapegado del derecho. Señaló que, incluso prescindiendo de los actos persecutorios y de discriminación, se acreditó un despido operado sin consideración formal en el órgano de administración, sin asentase esa deliberación y resolución en el acta si es que hubiese existido, y dispuesto en forma arbitraria por resolverse sin imputarle una sola razón rescisoria, con el agravante que los demandados eran administradores de una S. exclusivamente estatal, conformada por un patrimonio totalmente público.

Arguyó que, si a ello se adiciona la consumación de actos en franca y abierta violación de las reglas constitucionales y convencionales que prohíben dispensar un trato discriminatorio la mujer, y más particularmente aún a una parturienta, en modo alguno puede concluirse como lo hace la sentencia que los administradores están exentos de responsabilidad.

Afirmó que se verificó la ejecución de actos de acoso, persecución y discriminación que remataron el despido arbitrario y discriminatorio, que se concibe como una decisión consciente y deliberada, o sea dolosa.

Por otro lado, acotó puntualmente respecto del codemandado Sr. C., que dejó incontestada la carta documento CD X. que le remitiera con motivo del despido, aduciendo que ello debió de ser valorado por el magistrado en tanto operaba la presunción de admisión que le adjudica al silencio el art. 57 de la LCT.

Criticó que no resolviera el magistrado el planteo fundado en el art. 69 de la Constitución del Chubut en cuanto a la responsabilidad solidaria de los administradores por los perjuicios que el ente societario provoca a terceros por obrar dolosa o culposamente en infracción a sus deberes legales y contractuales.

Concluyó que la sentencia apelada prescinde de considerar las constancias probatorias que dan cuenta de la comisión de actos discriminatorios y de un despido arbitrario y movido por la discriminación, y omite en consecuencia aplicar la sabia disposición constitucional.

A continuación, en el siguiente agravio, criticó el rechazo de la declaración de conducta maliciosa y temeraria de la demandada, pretensión subsidiaria enmarcada en la LCT.

Sostuvo que, para así resolver, el juez incurrió en una falacia acudiendo a la conclusión para fundar el resultado. Explicó que como fundamento de no otorgar el incremento de la tasa de interés invocó que en el proceso no se declaró a la conducta de la demandada como maliciosa o temeraria, y lo expresó como si esa declaración dependiese de un tercero, cuando en realidad formaba parte de la materia sometida a su decisión.

Calificó de arbitraria la solución en el entendimiento que se trata de un fundamento solo aparente, ya que ningún pasaje de la sentencia se ocupa de tratar el punto. Con base en ello alegó que el juez salteó un paso y además afirmó una falsedad, al decir que no se declaró la malicia o la temeridad en el

proceso, porque no se declaró nada, ni en un sentido ni en el otro.

Luego argumentó que resulta incongruente que, por una parte, el magistrado tuviera por probado la existencia de fraude laboral, como así también que al "blanquear" el vínculo la demandada hubiese falseó la real fecha de alta laboral; y por el otro concluya en que la conducta asumida por P. Chubut SE no está encuadrada en las previsiones que menta el art. 275 de la LCT. Concluyó que concurren en autos las circunstancias que predican la procedencia de la sanción.

Por último, se agravió de la imposición de las costas en un 40%. Dijo que resultando vencida la parte demandada, la resolución se aparta del principio general que rige en materia, sin ofrecer un fundamento válido que justifique tal accionar.

Esgrimió que la exención de costas debe estar avalada por elementos objetivos de apreciación de los que se infiera sin lugar a dudas, que realmente el actor no debía actuar, lo que no surge de autos.

En esa línea de razonamiento afirmó que el solo hecho de que la demanda no prospere íntegramente por el monto y rubros reclamados, no obsta a que, de conformidad con el criterio objetivo de la derrota, el demandado cargue con los gastos causídicos, ponderándose que la actitud de aquel fue lo que obligó a litigar para obtener el reconocimiento de sus derechos que es lo más relevante del litigio, aspecto central en el cual resulta vencedora.

Señaló que no debe hacerse una comparación puramente aritmética entre lo admitido y lo rechazado y que, por tratarse de una acreedora laboral, en atención al carácter alimentario de sus créditos resulta contraria a derecho la imposición parcial de costas que se recurre. Se explayó al respecto y citó jurisprudencia

de esta Cámara que integro alegando el apartamiento del magistrado de la doctrina sentada por esta alzada.

Peticionó se acojan los agravios y se revoque la sentencia apelada, imponiendo las costas a la parte vencida. Efectuó reserva del caso federal.

La demandada, por su parte, cuestionó la condena a ingresar los aportes y contribuciones al sistema de Seguridad Social por el periodo anterior a la registración de la actora.

Señaló con fundamento en lo prescripto por Le Ley XIV n° 1 art. 1, que el juez de grado resulta incompetente en razón de la materia para resolver los conflictos que se le susciten con el Fisco.

Por otro lado, sostuvo que se vulneró el derecho de propiedad, y defensa en juicio en violación al principio de congruencia al fallar sobre cuestiones no planteadas. Sostuvo por último que la actora carece de legitimación activa para efectuar el reclamo.

En segundo término, cuestionó la fecha de ingreso fijada por el sentenciante alegando que no resulta de las pruebas obrantes en autos que la fecha de ingreso de la actora haya sido la denunciada por ella en su escrito de demanda.

Cuestionó con fundamento en la negativa que efectuare en cuanto a la fecha de ingreso y el desconocimiento de la documental aportada, particularmente la obrante a fs. 4/36 de la reserva consistente en factura tipo C, que el sentenciante con motivo en las facturas acompañadas, y las manifestaciones del testigo R. P. D. (fs. 714), sin declarar el fraude laboral y sin expedirse sobre el tipo de servicios prestados- determinare que la fecha de ingreso era la denunciada por la actora en su escrito de inicio.

A su entender, para determinarse el periodo como tiempo de servicios en los términos del art. 18 LCT, debe estarse a la pericial contable de fs. 1044/ 1046,

punto h) del que surge que la actora prestó servicios únicamente por el periodo comprendido entre el 25/01/2011 y el 25/10/2011 previo a su ingreso el 01/08/2013.

Por último, se agravió en tanto, no obstante rechazar en la demanda la pretensión dirigida contra los Sres. C., G., S., L. y C., el juez omitió pronunciarse al respecto en la parte resolutiva del fallo.

Sostuvo que ello también agravia a la representación letrada, en tanto debió expedirse sobre la asignación de costas que debieron imponerse la accionante.

Aclaró que en el caso el magistrado no omitió expedirse sobre el tratamiento de la cuestión planteada, sino consignar dicha circunstancia en la parte resolutiva lo que tuvo a su vez incidencia en la imposición de las costas.

En su responde a los agravios expresados por la parte actora, se opusieron en primer lugar la procedencia de la nulidad planteada. Dijeron que la contraria omite exponer que, a excepción del comienzo de los considerandos, la sentencia resulta ser el análisis de los hechos debatidos y probados en autos y por ello el error en la trascripción no desvirtúa el fondo de la cuestión.

Por otro lado, señalaron que tampoco explica la parte actora detalladamente cuál es el perjuicio que le ocasiona el error material en la transcripción de los nombres y/o fecha de ingreso; error que se desvanece durante la lectura del fallo y que culmina con un resuelvo claro. Con base en ello, solicitaron el rechazo del planteo de nulidad en todos sus términos con especial imposición de costas.

Seguidamente contestaron los agravios. En cuanto a la relación laboral, reiteraron que es de empleo privado, y que no procede el pedido de reinstalación y pago de salarios caídos.

Dijeron que lo sostenido por la actora en su memorial de agravios, específicamente en los puntos 1 y 2, en cuanto relata una y otra vez que la relación laboral entre las partes estaba regida por el derecho público provincial, y que por ello gozaba de garantía de estabilidad absoluta resulta contraria con su anterior conducta, ya que inició su pretensión ante la justicia provincial en lo laboral, conforme se desprende de la carta poder emitida en el marco del art. 8 de la Ley XIV n° 1, y del propio escrito de inicio. Señalaron que además la actora se allanó al planteó excepción de incompetencia y consintió la actuación del Juzgado Laboral y ello llega firme a la alzada.

Dijeron que si la relación laboral entre las partes estaba regida por el derecho público provincial, la competencia correspondía al Superior Tribunal de Justicia de la Provincia del Chubut, conforme lo dispone el art. 32 inc. 3 de la Ley V n°3.

Por otra parte, advirtieron que tanto la naturaleza jurídica de P., como los fines que persigue, llevan irremediablemente a considerar y calificar como de derecho privado la relación que existió con la actora. Se explayaron en consideraciones en cuanto a la creación de la S. por la Provincia del Chubut, para la administración y explotación de los recursos hidrocarburíferos. Citaron doctrina y jurisprudencia.

Asimismo, hicieron alusión al dictamen de la Fiscalía de E. de la Provincia del Chubut, número 050-FE-2.012 que aduciendo que concluyó en el sentido sostenido (fs. 702/704). Solicitaron el rechazo del agravio expresado por la parte actora.

En cuanto al planteo de despido discriminatorio, plantearon la improcedencia de la aplicación de la Ley 23592.

Sostuvieron que el argumento principal que impide que el agravio de la actora prospere es que P. tiene derecho a extinguir el vínculo de sus dependientes,

entre ellos el que la unía a la Sra. D., aún sin causa alguna, mediante el pago de una indemnización tarifada (art. 14, 14 bis y 17 de la Constitución nacional y art. 245 de la L.C.T.).

Refirieron que actuó en el marco de las facultades que le otorga la normativa aplicable, y no cometió ningún acto de discriminación.

Sostuvieron que el despido decidido no obedeció a motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos, por lo que jamás puede resultar de aplicación la Ley 23592. Remitieron a los fundamentos expresados al respecto en el escrito de conteste, particularmente al punto V "Los hechos La inexistencia de acoso". Peticionaron el rechazo del agravio.

En respuesta a la queja por desestimación del daño moral, sostuvieron que en el art. 245 de la L.C.T., está incluido todo daño que pueda producirse por un despido, aun el daño moral.

Con base en ello, dijeron que la conducta asumida no puede ser considerada como un menoscabo o afección moral que exceda lo que la norma contempla, ya que no incurrió en conducta ilícita alguna. Solicitaron el rechazo del agravio.

Sin perjuicio de lo expuesto, subsidiariamente para el hipotético caso de que se admita la reparación del daño moral, dejaron sentado que la suma reclamada por tal concepto ($3.000.000) parece algo arbitraria, antojadiza, sin pauta objetiva y fáctica alguna.

A continuación, en cuanto al planteo procedencia de la responsabilidad solidaria de los integrantes del Directorio de P. –art. 69 de la Constitución provincial, alegaron que la actora modifica en su expresión de agravios lo demandado, pretendiendo extender la responsabilidad de los administradores, pero por

aplicación de la Ley 19550 de S.es Comerciales particularmente por los arts. 59 y 274.

Afirmaron que, de acoger esta nueva pretensión se vulnerarían los derechos de propiedad (art. 17 CN) y defensa en juicio (art. 18 CN), y el principio de congruencia. A todo evento, dejaron planteada la reserva del caso federal.

Aclararon, no obstante, que por aplicación del art. 69 de la Constitución del Chubut, tampoco corresponde la extensión de responsabilidad a los directores de P.. Alegaron que del texto constitucional no surge ni la legitimación del tercero, en este caso -la actora- para citar como lo hizo a funcionarios estatales, ni surge la responsabilidad del funcionario hacia esos terceros.

Expusieron que la solidaridad que establece el artículo en análisis tiene como objetivo el resarcimiento del E. por parte del Funcionario ante actos irregulares de estos que le hayan ocasionado un daño al erario público, por lo que la actora no está legitimada para pedir la citación de un funcionario para que eventualmente indemnice al E.. Peticionaron se rechace el agravio y se confirme la sentencia en el punto.

Seguidamente sostuvieron la improcedencia de la declaración de conducta temeraria y maliciosa en los términos del art. 275 de la L.C.T.

Alegaron el ejercicio de derecho de defensa, argumentando y exponiendo que las pretensiones deducidas por la actora resultaban improcedentes.

Refirieron que, como toda sanción, la declaración de conducta temeraria y maliciosa debe ser fehaciente y su aplicación debe ser mesurada y de interpretación restrictiva, toda vez que está en juego la garantía constitucional del debido derecho de defensa en juicio (art. 18 de la C.N.).

Por último, entendieron que lo resuelto en cuanto a la imposición de costas resulta adecuado en los

términos del art. 72 del CPCCCh, de acuerdo a lo demandado y el éxito obtenido.

No obstante sostuvieron que habiéndose ambas partes agraviado de la sentencia de grado, será esta alzada quien deberá adecuar las costas y el monto de los honorarios de acuerdo al pronunciamiento (art. 282 CPCCCh).

Efectuada la reseña precedente y ya en la solución diré, liminarmente, y respecto del pedido de nulidad de la sentencia venida en apelación que efectúa la parte actora recurrente que, si bien se verifica la observación que formula en relación con algunos párrafos que integran los considerandos, en los que accidentalmente se hace referencia a cuestiones no vinculadas con el caso de autos, la solicitud no resulta procedente ya que, sin perjuicio del oportuno llamado de atención que habré de realizar, aquella redacción no influye en absoluto en el análisis de la cuestión que aquí se ventila, efectuada por el señor juez de grado, mucho menos aún en el resultado al que se arribara.

Aclarado el punto, y en primer abordaje de los agravios, insiste inicialmente el quejoso en su planteo acerca de la naturaleza del vínculo laboral que uniera a la actora con la empresa demandada, el que sigue sosteniendo debe encuadrarse dentro de las normas que rigen el empleo público.

En el marco de la sentencia de grado, el señor juez hizo concreta referencia a la cuestión, mas el recurrente afirma que no le asiste razón en lo que resolviera, ello en virtud de los argumentos que antes me ocupara de reseñar, entre los que cuenta una reiteración parcial de los que el impugnante ya expusiera al interponer la acción (ver fs. 1097 y ss. y fs. 248 y ss.). Adelanto que su postura no tendrá acogida favorable.

A lo ya dicho respecto del contenido de la Ley I n° 129 DJP de creación de P. S. del E., y las leyes por

las cuales dicho ente societario habrá de regirse -leyes 19550 y 20705- (art. 1°), aduno que ha de tenerse en cuenta también a la hora de decidir el objeto social de aquel específicamente descripto en aquella (art. 5°) -el que con claridad no se vincula con la prestación de servicios públicos-, amén de que debe destacarse que no existe en el articulado de las normas individualizadas alguna que disponga que su personal deba regirse por el estatuto de los empleados públicos, sino que su funcionamiento se da en el marco de la Ley de S.es, por lo que resulta aplicable al personal de la demandada el régimen establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, y no el de empleo público.

Es decir, no se trata simplemente –como lo sostiene el apelante- de distinguir la ley societaria que rige a la demandada, divorciado ello de la relación laboral, sino que precisamente posee incidencia directa sobre el carácter de la misma.

Destaco asimismo a esa hora el Dictamen n° 050-FE2012 de la Fiscalía de E. de la provincia del Chubut, elaborado a partir de la consulta puntual efectuada por el entonces interventor de la S. demandada, obrante a fs. 70/72 del expte. n° 27/2012 de P. Chubut SE, fs. 318 de estos autos, reservado en caja fuerte de esta alzada en sobre n° 36/21, el que luego de efectuar concreta cita a autorizada doctrina y precedentes jurisprudenciales concluye que "las relaciones laborales de los dependientes de P. queda plenamente situada dentro del derecho privado, y por ende la relación de trabajo que vincula a las partes queda reglada por la Ley de Contrato de Trabajo y el o los Convenios Colectivos de la actividad que desarrolla…".

Mas, por su poder convictivo en la solución, pondré de resalto los antecedentes obrantes en los autos caratulados "Dr. G. H. s/ acción de amparo", Solicitud jurisdiccional n° 10010, interpuesto en representación de la Sra. M. C. Q. contra P. Chubut SE -de oportuno

trámite por ante la Oficina Judicial de esta ciudad- y ofrecidos como prueba por la propia parte actora (inciso f. fs. 271, sin perjuicio de que allí se identificara una carátula distinta que en realidad corresponde a la que se asignara luego en esta alzada (expte. n° 352/2012).

En dichos actuados, y en lo que a la cuestión en análisis respecta, advierto que el planteo efectuado al inc. 2° (fs. 2), "El carácter de empleo público que reviste la relación de la demandada con la amparista" es prácticamente idéntico en sus primeros puntos al que fuera plasmado en estos autos al inc. 4° (fs. 248) "El carácter de empleo público que revistió la relación de la demandada con la Sra. D.". Sin embargo, luce allí sobre el final acuerdo conciliatorio suscripto de conformidad entre la Sra. Q. junto a su letrado apoderado –que resulta ser el mismo que interviene en estos actuados-, y los letrados que representaran a P. Chubut SE, en el cual se expresa "… la gratificación acordada por P. a favor de LA PROFESIONAL", podrá ser compensada con todo eventual crédito laboral que en el futuro se le pudiere reconocer a esta última en contra de P. Chubut SE, en el marco de cualquier reclamo indemnizatorio emergente de la LCT o reclamos indemnizatorios basados en las leyes 24557, Ley 24013, art, 80 y 132 bis de la LCT, Ley 25345, Decreto Ley 325/56 o toda norma laboral aplicable… (cláusula sexta)", agrega luego "…LA EMPLEADORA hace entrega en este acto del certificado de trabajo previsto en el art. 80 de la LCT, y la certificación de servicios y remuneraciones, recibiendo LA PROFESIONAL de conformidad… (cláusula séptima)", y luego en la cláusula siguiente "…las PARTES solicitan la homologación del presente en los términos del art. 15 LCT…" Es decir, frente a una cuestión de idéntica naturaleza, fueron aplicada en su totalidad la normativa propia de la Ley de Contrato de Trabajo. Aduno a ello que la Sra. M. C.

Q., quien se desempeñara como asesora legal interna y auxiliar de Sindicatura de P. Chubut SE –según se expone en el mismo acuerdo- fue ofrecida como testigo por la actora (fs. 269), y en el marco de su extensa declaración reconoció expresamente haber evacuado un informe mientras cumplía las funciones señaladas en el que afirmara que el personal de P. Chubut SE debía regirse por el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo.

Luego, apreciará el apelante que, más allá de su postura en estos autos, no se trata solamente de lo resuelto por el señor juez de grado y los fundamentos por él utilizados en el decisorio en crisis, sino que la cuestión fue objeto de oportuno dictamen por el entonces señor Fiscal de E., y aún más de concreto informe por parte de la letrada que se desempeñara como asesora legal interna de la empresa demandada, y su posterior invalidación en el acuerdo conciliatorio ya individualizado, todo lo cual me conduce a confirmar lo decidido en la sentencia que encuadra la relación laboral bajo las normas de la Ley de Contrato de Trabajo, rechazando los agravios vinculados con el punto que aquí se ventila.

Resuelto ello, y en lo que respecta al despido discriminatorio, dentro de las profusas probanzas producidas para demostrarlo, haré especial hincapié en las declaraciones testimoniales, las que he escuchado con detenimiento. De las mismas surge evidente el destrato al que fue sometida la Sra. D., derivado de una serie continuada de conductas que revelan suma arbitrariedad, sino por su pertenencia o bien, al menos, afinidad política –aún cuando infructuosamente se pretende desconocerla– claramente por su condición de mujer. Y lo sostengo porque, después de lo que he escuchado de boca de los testigos, dudo razonable y seriamente que el mismo maltrato hubiera tenido por destinatario a un hombre. De hecho, esa duda bien puede ser convertida en certeza a partir de los sucedido al

Sr. Jensen (que fuera citado como testigo), también despedido, pero de ningún modo sujeto a la situación por la que tuvo que atravesar la accionante. Y para aventar toda duda, que quede bien claro, no se trata aquí de evaluar la gravedad de las afrentas de las que fue víctima la actora, desde que ninguna conducta violenta de ningún tipo es admisible.

No dejaré de destacar aquí, además, dado que no es menor, que en el caso se configura una situación de interseccionalidad, ya que además de tratarse de una mujer, se verifica otra condición de vulnerabilidad, derivada de sus problemas de salud (hipoacusia), sobradamente probada en el proceso. Es decir, nos encontramos –al menos- frente a una doble vulnerabilidad.

En tal contexto, resulta imperioso analizar la cuestión debatida con perspectiva de género, desde que la misma constituye una herramienta de interpretación de los hechos y el derecho estrictamente necesaria en el abordaje de los conceptos de discriminación y violencia, que los presenta como un fenómeno estructural y sistemático.

Recuerdo aquí que el género remite a una construcción histórica, social y cultural sobre los roles y funciones que han sido tradicionalmente asignados a v.s y mujeres. Refiere a una forma de relación construida mayormente sobre la base de estereotipos -muchos de ellos inconscientes- de lo que se espera de unos y otros, que ha derivado en la creación de relaciones asimétricas. Se trata, entonces, de un universo conceptual que incluye cuestiones como la dinámica de las relaciones entre v.s y mujeres, la conciliación de la vida familiar y laboral, el rol de la masculinidad en la toma de decisiones, el lugar que se asigna a lo femenino, etc.

Juzgar desde este punto de vista, entonces, implica utilizar un particular prisma de análisis del cuadro

fáctico y jurídico ventilado en estos autos, tanto en el tratamiento procesal -a fin de evitar la revictimización- como en el dictado de la sentencia que habrá de definir la controversia.

Es que, asistimos diariamente a situaciones que plasman crudamente la penosa realidad que en nuestra S. se deriva de la violencia ejercida contra la mujer, y ello impone la toma de decisiones que –desde la jurisdicción– conduzcan firmemente a terminar con dicho fenómeno. Esto tiene que terminar. Y entiendo que a través de sentencias judiciales acertadas es que va a comenzar a terminar. Reitero: no es tolerable ningún tipo de violencia contra la mujer.

A esa hora, ha de tenerse en cuenta el plexo normativo internacional que integra las normas de protección de la mujer, desde la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará 1994) hasta aquel que conforma nuestra normativa interna Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Actividades Interpersonales (Ley nac. 26485/2009). Si bien es cierto que la violencia puede afectar a cualquier persona, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, opiniones gremiales u otras condiciones personales, no es menos cierto que existe un predominio de la violencia del hombre o de los hombres contra las mujeres que nace a partir de las características sociales y culturales que les son atribuidas, así como a la existencia de relaciones de poder asimétricas que configuran jerarquías, tal el caso de estos autos.

Resalto que la protección superior y especial que recibe la mujer forma parte del bloque de constitucionalidad que se consagra a partir del año 1994 en virtud de lo establecido en el artículo 75 inc. 22

de la Constitución nacional que incorpora los tratados internacionales con jerarquía constitucional y, que además forma parte expresamente de las fuentes del derecho en función de lo dispuesto por el artículo 2 del Código Civil y Comercial.

En esa línea de razonamiento, no debe olvidarse que el análisis con perspectiva de género constituye asimismo una de las obligaciones específicas del E. argentino que a nivel internacional se concretan en el estándar denominado "Deber de Diligencia", que lo compelen a garantizar, promover, cumplir y proteger los derechos humanos de todas las personas y, en particular, asegurar que la mujer goce de una vida libre y sin violencias. Lo mencionado, comprende especialmente afianzar el acceso irrestricto a la justicia, la investigación, el juzgamiento y las reparaciones. A no olvidar, y lo destaco puntualmente, que su incumplimiento puede originar responsabilidad del E. por un hecho considerado internacionalmente ilegal.

Agrego que el Protocolo de San Salvador, adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, celebrado el 17 de noviembre de 1988, aprobado por Ley 24658 el 19 de junio de 1996 y ratificado por el gobierno argentino el 23 de octubre de 2003, dispone en su art. 7 dispone que "Los E.s Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos E.s garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular (...) d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el

empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

Así, y tal como lo señala destacada doctrina (César Arese, "La readmisión laboral en el PIDESC, el Convenio 158 de la OIT y el Protocolo de San Salvador a través del fallo de la CSJN 'A.'", Revista de Derecho Laboral, "Extinción del contrato de trabajo" - III - 2011 - 1 - Rubinzal Culzoni Ed.) dentro de las propuestas interpretativas del dispositivo bajo análisis está aquella (a la que adhiero) que postula que la norma transcripta obliga a la legislación interna -y así lo ha hecho nuestro ordenamiento jurídico local- a prever las tres alternativas posibles en caso de despido sin causa (reparación-readmisiónotra prestación), pudiendo imponerse, según el caso, la reinstalación (despido discriminatorio o sindical), un resarcimiento económico (art. 245), o una prestación diversa (subsidio por desempleo, arts. 111 y sigs., Ley 24013).

Cabe puntualizar que en el fallo "A., M. y otros c/ C. SA s/ Acción de amparo", del 7 de diciembre de 2010 -en el que, no es ocioso recordar, no se encontraba "en la liza un régimen general de estabilidad propia o absoluta como protección contra todo despido arbitrario, sino la reincorporación, para el litigio, y en el litigio, derivada del singular motivo de ruptura del contrato de trabajo: la discriminación"- la Corte Suprema de Justicia de la Nación reparó que la norma internacional bajo análisis "...contempla a la readmisión en el empleo como una de las consecuencias admisibles para la legislación interna en casos de despido injustificado (art. 7° d)..." (cons. 7°), solución que -en consonancia con lo que se viene exponiendo- ha sido receptada por nuestro ordenamiento jurídico para aquellos supuestos en que la tutela del derecho a la estabilidad resulta más rigurosa o intensa, como en el caso en que se ventila un despido calificado como discriminatorio. Sostuvo el alto tribunal además

en la oportunidad que el principio de igualdad y prohibición de discriminación es "inseparable de la dignidad esencial de la persona" y "posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno" y que, además, "permea todo ordenamiento jurídico".

Continuando con el análisis, tendré en cuenta también a la hora de resolver, y junto a las testimoniales, el informe de la perita psicóloga integrante del Cuerpo Médico Forense (fs. 1054/1056) que diera cuenta de un "trastorno de angustia, con sintomatología depresiva y fobias sociales", y "estrés postraumático, lo que se traduce en la experimentación de extremo temor por su seguridad y la de su familia". No dejo de advertir que la pericia fue objeto de impugnación por la parte demandada, mas los argumentos allí volcados representan solo un punto de vista de la accionada, sin que ostenten idoneidad suficiente para admitir su pretensión, ello más allá de que se vinculen con persona diferente a la de la actora (ver fs. 1058vta.)

Entonces, y sin perjuicio de la consideración que efectuara en relación con la pruebas mencionadas, destaco que tratándose aquí de la una cuestión que se vincula con un despido discriminatorio y, por tanto, lesivo de derechos fundamentales, habré de tener en cuenta las sentencias y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los informes y recomendaciones, estudios y demás opiniones constitutivas de los organismos de control de la OIT, tendientes a introducir "factores de compensación o corrección que favorezcan la igualdad de quienes son desiguales por otros motivos y permitan alcanzar soluciones justas tanto en la relación material como procesal". Por ello, en estos casos el *onus probandi* quedaría articulado de la siguiente manera: a) el trabajador tiene la carga de aportar un indicio

razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel; b) una vez configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales (así fue resuelto en "Parra Vera Máxima c/ San Timoteo SA s/ Amparo", de la Sala V de la CNAT y "Yacanto Claudio c/ Radiotrónica de Argentina SA y otro s/ Sumarísimo", SD 14.360 del 27.06.07, Sala IX CNAT, BTJ CNAT). Asimismo, se ha señalado que procesalmente deberá tenerse en cuenta la existencia de indicios que puedan conducir a los hechos o al hecho que hay que acreditar, tener presente que los indicios son indicadores o conductores que en el marco de pequeñas acciones guían a los hechos sometidos a prueba "Rybar H. c/ Banco de la Nación Argentina s/ Despido", SD 20.175 del 8.06.07, Sala VII CNAT, BTJ CNAT).

Como lo sostiene Ramos, "la carga probatoria que se impone al empleador en los casos en los que se alega discriminación, no implica desconocer el principio contenido en el artículo 377 del CPCCN, ni lo específicamente dispuesto en la Ley 23592, ya que "quién se considera afectado en razón de cualquiera de las causales previstas en la ley (raza, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, caracteres físicos etc.) deberá, en primer término, demostrar poseer las características que considera motivantes del acto que ataca y los elementos de hecho o, en su caso, la suma de indicios de carácter objetivo en los que funda la ilicitud de este; y posteriormente es el empleador quien deberá acreditar que el despido tuvo por causa una motivación distinta y a su vez excluyente, por la índole de la animosidad alegada. Debe aportar los elementos convictivos que excluyan la tipificación enrostrada, todo lo cual encuentra sustento en la teoría de las

cargas dinámicas de las pruebas, según la cual, sin desmedro de las reglas que rigen el *onus probandi*, quien se encuentra en mejores condiciones es quien debe demostrar objetivamente los hechos en los que se sustenta su obrar, máxime cuando las probanzas exigidas pudieran requerir la constatación de hechos negativos" (Ramos, José "La Ley 23592 y la jurisprudencia en materia laboral", Id SAIJ: DACF090063).

Es que, debe ponerse de resalto que el proceder antijurídico en análisis no importa una conducta que se alza sólo contra la Constitución nacional y los tratados internacionales, sino que también viola un principio del derecho del trabajo, como es el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Coincido con la Dra. Estela Ferreirós ("Despido Discriminatorio", Errepar 07/00), al decir que en el derecho del trabajo surge una necesaria correlación del bloque federal constitucional, sobre todo en lo atinente a los artículos 16 y 14 bis de la Constitución, los convenios (OIT) 100 y 101, la ya mencionada Ley 23592, y los artículos 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo. Así como también los artículos 172, 180, 182 y concordantes del mismo cuerpo legal, el 7° de la Ley 23551 y el 29 de la ley de empleo.

No olvidemos que la Argentina ha ratificado los convenios 100 y 101, relativos, el primero a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y el segundo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. La ratificación se ha llevado a cabo mediante el Decreto-Ley 11595/56 y la Ley 17677 y ambos convenios han adquirido especial relevancia después de la reforma constitucional de 1994, en atención a lo normado por el artículo 75, inciso 22), de la Carta Magna, al que ya me refiriera párrafos arriba.

La Ley 23592, por su parte, se refiere de manera amplia a quien arbitrariamente impida, obstruya,

restrinja o, de algún modo, menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional, ya que será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización, y a reparar el daño moral y material ocasionados; y considera a esos efectos, como actos u omisiones discriminatorios, los determinados por razones de raza, religión, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos (art. 1°). Por cierto, que la ley incluye el ámbito laboral en todos sus alcances.

Por su parte, el artículo 17 de la ley de contrato de trabajo prohíbe cualquier discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad, en una enumeración que es meramente enunciativa, motivo por el cual cualquier otro tipo de trato que encierre discriminación arbitraria está alcanzado por la norma, cuya proyección no termina en la celebración del contrato, sino que abarca la totalidad de su vida y la extinción del mismo.

El artículo 81 del mismo cuerpo normativo obliga al empleador a dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones y agrega que se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Resulta claro para el observador que el legislador de la Ley de Contrato de Trabajo ha advertido que la igualdad de trato es un principio en el que se asienta toda la disciplina, pero especialmente la vida del contrato de trabajo, su desarrollo, su vigencia y cómo

la misma se va desarrollando en íntima relación con el principio de buena fe, que obliga a las partes a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

En el caso particular, debe tenerse presente que, en la oportunidad de demandar, la actora requirió en primer lugar se decrete su reincorporación al puesto de trabajo, junto al pago de las indemnizaciones legales por el daño causado derivado de la conducta discriminatoria del empleador. En segundo lugar, y supletoriamente, para el supuesto en que se entendiera que no se encuentran reunidos los presupuestos que habiliten la nulidad solicitada, se le abonen las indemnizaciones legales previstas por despido arbitrario en los términos del art. 245 y ccs. de la LCT.

En ese contexto, que fuera determinado por el objeto de la acción, es claro que la accionante solicitó la nulidad del distracto –por discriminatorio– y la pertinente reinstalación, efecto propio del acto carente de validez y, para la eventualidad de que el despido no fuera considerado discriminatorio, pues que le fueran abonadas las indemnizaciones previstas en la legislación laboral para el despido sin justa causa.

Ahora, si efectivamente hay aquí un despido que fue discriminatorio –y consecuentemente a mi juicio fulminado por la nulidad-, entiendo que la consecuencia no puede diferir de la reinstalación de la trabajadora.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce al despido arbitrario, como un acto válido, como extintivo del contrato de trabajo, pero lo sanciona, con la obligación puesta en cabeza de quien despide, de pagarle al trabajador una indemnización. Dado que se trata de un acto jurídico del cual se deriva una sanción, el acto, aún siendo válido, no por ello deja de ser un acto ilícito. El despido *ad nutum*, incausado, inmotivado,

injustificado o arbitrario es un acto ilícito, que viola los derechos de jerarquía constitucional a la protección contra el despido arbitrario y al trabajo y la estabilidad en el empleo.

Luego, el despido comúnmente denominado "sin justa causa" es válido, se encuentra previsto en la Ley de Contrato de Trabajo, y obliga al empleador que así lo dispone al pago de una indemnización que en la norma se encuentra tarifada, a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

Ahora bien, en el caso de estos actuados se ha verificado un despido que amén de arbitrario resulta discriminatorio. De allí es que no debe dejarse de lado que el derecho a no ser discriminado arbitrariamente ha ingresado en el dominio del *ius cogens*, por lo que su vulneración concretada a través del despido de la trabajadora habilita a esta última a reclamar la nulidad del acto rescisorio y la readmisión en el empleo, tal como fuera peticionado en autos.

Se ha dicho también: "De no admitirse tal posibilidad, en base al régimen de reparación pecuniaria fijado por la LCT, se estaría haciendo prevalecer estas disposiciones del derecho interno, sobre una norma de *ius cogens* internacional, con compromiso de la responsabilidad del E. argentino en ese terreno. Es un principio de derecho internacional que toda violación de una obligación internacional que haya producido un daño comporta el deber de repararlo adecuadamente". Así, "la reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional requiere de la plena restitución (*restitutio in integrum*), que consiste en el restablecimiento de la situación anterior y en la reparación de las consecuencias que la infracción produjo, así como el pago de una indemnización como compensación por los daños ocasionados (C.I.DD.HH., caso "Baena", 2/02/2001, citado en CNT Sala V, autos "Quispe

Quispe, Néctar c/ Compañía Argentina de la Indumentaria S.A. s/ juicio sumarísimo", sent. del 31/05/2005).

Resulta innegable que el despido discriminatorio, como una especie de los actos discriminatorios, afecta el interés de la comunidad y, por lo tanto, no resulta consistente limitar su protección al pago de una indemnización, ya que la cuestión no se agota con la satisfacción patrimonial del trabajador directamente afectado.

Dicho ello, y antes de resolver, me ocuparé de la queja de la actora en relación con el rubro daño moral que reconoce el art. 1° de la Ley 23592. Tengo dicho ya en reiteradas ocasiones que, además de estar receptado en el art. 1741 del Código Civil y Comercial, el daño o agravio moral ha adquirido rango constitucional a través del art. 75 inc. 22 de la Constitución nacional, pues en los artículos 5 y 11 del Pacto de San José de Costa Rica (Ley 23054) encuentra recepción y tutela dicho bien jurídico (SCJBA, Ac. 57.531, 16-2-99, "Sffaeir, L. c/ Provincia de Buenos Aires -Ministerio de Salud y Acción Social- s/ demanda contencioso administrativa").

Comparto en tal sentido, la corriente que sostiene que "Sabido es que el daño moral supone la privación o disminución de aquellos bienes que tienen valor principal en la vida del hombre, tales como son –entre otros- la paz, la tranquilidad, el espíritu, el honor, y los más sagrados afectos, etc. Es jurisprudencia consolidada de este tribunal que el daño moral tiene su carácter resarcitorio y no punitivo ni ejemplar, y su cuantía no debe guardar necesaria relación con el daño de carácter patrimonial. Así para su determinación debe partirse del propio afligido, ya que de lo que se trata es de paliar, por un medio inidóneo, pero considerado subjetivamente eficaz por quien lo pide, un E. espiritual irreparable subjetivamente" (CCiv. y Com. San Isidro, Sala II, 30-11-98, "Velázquez c/ Ledesma s/ ds. y ps.").

La Suprema Corte de Buenos Aires, siguiendo de cierta manera la opinión de Zavala de González, decidió que el daño moral "constituye toda modificación disvaliosa del espíritu, es su alteración no subsumible solo en el dolor, ya que puede consistir en profundas preocupaciones, E.s de aguda irritación, que exceden lo que por el sentido amplio de dolor se entiende, afectando el equilibrio anímico de la persona sobre el cual los demás no pueden avanzar; de manera que todo cambio disvalioso del bienestar psicofísico de una persona por una acción atribuible a otra configura un daño moral" (S.C.B.A. Ac. L55728, 19/9/95, "Toledo", A.y S. 1995 III, 635; Ac. 53110, 20/9/94, "Colman", D.J.B.A. 147-299, J.A. 1995-III-183, A.y S. 1994-III-737), (esta Sala, causa n° 45.193, sent. del 25-2-03, "S.", causa n° 47.417, del 28/10/04, "E."; n° 54862, 23/03/11 "M.")" (*cf*. esta Sala, causa n° 57.332, 29.08.13, "M. D. C. …").

Con similares expresiones la Casación bonaerense también afirmó que el daño moral tiene por objeto indemnizar el quebranto que supone la privación o disminución de aquellos bienes que tienen un valor fundamental en la vida del hombre y que son la paz, la tranquilidad de espíritu y los más caros afectos (entre otros); por lo que no requiere prueba específica alguna en cuanto ha de tenérselo por demostrado por el solo hecho de la acción antijurídica y la titularidad del accionante (S.C.B.A., D.J.J. tomo 172-342; esta Sala, causa n° 37.202 del 9-5-96, causa n° 42.469 del 26-6-01, entre otras).

La Corte Nacional por su lado, en la causa "Baeza" receptó la posición doctrinal y jurisprudencial que califica al daño moral como el "precio del consuelo" y que considera que para su cuantificación puede acudirse al dinero y a otros bienes materiales como medio para obtener satisfacciones y contentamientos que mitiguen el perjuicio extrapatrimonial o moral sufrido (C.S.,

12/4/2011 “Baeza, S. Ofelia c/ Buenos Aires, Provincia de y otros s/ Daños y Perjuicios”, R.C.y S. 2011-XII, 259). “Se trata -sostuvo- de compensar, en la medida posible, un daño consumado… El dinero es un medio de obtener satisfacción, goces y distracciones para restablecer el equilibrio en los bienes extrapatrimoniales”. Este parámetro interpretativo -que es recogido por el art. 1741 CCCN-, ha sido anteriormente receptado en antecedentes de esta Sala (*cf*. causas n° 51.466, “A., H.”, del 29/04/08, causa n° 51.467, “G. de S., M.”, del 29/04/08 y causa n° 54.530, “Torres”, del 23/08/11).

Para cuantificar este daño no patrimonial -como lo denomina el referido art. 1741 CCCN- cabe tener en cuenta que tiene función compensatoria y sustitutiva del enorme perjuicio al patrimonio moral de la actora (*cf*. “Daños a las personas en la Provincia de Buenos Aires”, en Revista de Derecho de Daños, 2004 - 3, “Determinación judicial del daño – I”, pág. 31; y “Otra vez sobre los daños a las personas en la Provincia de Buenos Aires”, en Revista de Derecho de Daños, 2005 - 3, “Determinación judicial del daño – II”, pág. 89)” (*cf*. esta Sala, causa n° 58.109, 20.02.14, “M. …”), y debe atender la índole del hecho generador de la responsabilidad y la entidad del sufrimiento causado “aunque sea dificultosísima su cuantificación" (C.S., 14/7/2015, "M."; 7/3/2016 causas n° 61.459 "C., D. S. c/ C. A., E. I. y Otros s/ Daños y Perjuicios", y n° 61.417 “L., P. A. y Otros c/ C., D. S. y Otros s/ Daños y Perjuicios”). (Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial Departamental de Azul, Sala II, autos "Dabos, Marcos A. c/ BBVA Banco Francés SA s/ Daños y Perjuicios del./cuas. (Exc.Uso Aut. y E.)”, 05-042017, del voto del Dr. Galdós).

Es por ello, que bajo tales parámetros, estimo prudente fijar la suma de pesos cien mil ($100.000) los que, en razón de resultar una deuda de valor y ser cuantificada por tanto a la fecha de esta sentencia,

generará un interés a la tasa fija del 6% anual, calculada desde la fecha del despido y hasta que quede firme. En caso de incumplimiento en el pago generará desde entonces un interés a la tasa activa del Banco de la Nación Argentina.

Ahora bien, antes de resolver quedan pendientes otras cuestiones planteadas asimismo por la apelante actora. La primera de ellas se vincula con la pretendida responsabilidad solidaria del resto de los demandados conjuntamente con la persona jurídica. Sobre el punto, no dejo de tener en cuenta el argumento de la quejosa en cuanto a que las conductas desplegadas necesariamente deben provenir de una persona humana, mas no encuentro probado con el suficiente grado de certeza y con carácter individual las mismas. Es decir, para hacer efectiva la letra del art. 69 del la Constitución provincial resulta preciso que el mal desempeño sea demostrado concretamente en cabeza de cada uno de los accionados, lo que en el particular a mi juicio aquí no ocurre. Ello no empece a lo que más arriba sostuviera en relación con los indicios, desde que se trata, como el mismo recurrente lo sostiene, de un proceder doloso que aquí es necesario ponderar en la persona de cada individuo, y que no puede referirse a un conjunto, vale decir, no procede en abstracto. A no dudar que la responsabilidad que aquí se pretende no es presunta, sino que debe examinarse en cada caso. Es más, de la atenta escucha de las declaraciones testimoniales a las que ya me he referido antes, surgen conductas reprochables de parte de otras personas que aquí sugestivamente no han sido demandadas. Entonces, y como lo sostuve, no dudo de que la actora se vio sometida a injustos padeceres, y así habré de juzgarlo, pero, sin perjuicio de ello, rechazaré la demanda incoada contra los Sres. O. A. C., A. E. G., T. S., C. H. L. y A. C. C..

La otra cuestión es la relacionada con el pedido de temeridad y malicia. Recuerdo aquí que el art. 275 de la LCT dispone: "Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida. Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del E. de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sinrazón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho".

La temeridad se ha definido como "la conducta de quien sabe o debe saber que carece de razón para litigar y, no obstante ello, así lo hace, abusando de la jurisdicción, o resiste la pretensión del contrario. Ha dicho la jurisprudencia que debe entenderse que asume una conducta maliciosa o temeraria quien afirma hechos o se conduce sin fundamentos o motivos con conciencia de su propia sinrazón, concepto este que define el alcance de la aplicación del art. 275 de la LCT (Emilio E. Romualdi, "La sanción por temeridad y malicia del art. 275", LCT MJ-DOC-10591-AR).

Es decir, la conciencia de la propia sinrazón es lo que condiciona la temeridad, lo cual debe ser analizado con carácter restrictivo dado que, en este concepto, está en juego la garantía constitucional del

debido derecho de defensa en juicio (art. 18 de la CN). Así, los jueces deben ser sumamente cautelosos y prudentes en la apreciación de esta circunstancia, pues no cualquier supuesto de falta de razón es indicio de temeridad. Una aplicación laxa del instituto haría que la promoción de demandas o la oposición de defensas pudiera verse comprometida, con lesión del derecho de defensa, si el justiciable se ve coaccionado por la posibilidad de la aplicación de graves sanciones.

En lo que hace a la malicia, a mi juicio va aún más allá, desde que la conducta maliciosa en el proceso consiste en la utilización del mismo como instrumento para causar perjuicio a un tercero. Es una de las formas del dolo procesal y se contrapone a un deber de conducta; es el proceder de mala fe, con un propósito avieso disimulado en el trámite del juicio.

Así, se ha dicho –con criterio que comparto- que "las sanciones solo son aplicables en casos extremos, y cuando la actuación resulta un proceder malicioso y temerario, el que debe quedar debidamente configurado y dejar en el ánimo de quien debe aplicarlas, el convencimiento absoluto de que se ha actuado con dolo o culpa grave en grado sumo. No se debe olvidar que la *iudicatura* debe ser moderada en todos sus juicios, cuando ingresa en el ámbito de las sanciones que pueden afectar un principio constitucional -el de defensa en juicio- que la obliga a actuar con suma prudencia" (CNTrab. Sala I, "Hevia Graciela Carmen c/ Gallo Vicente Aldo s/ despido", SD 87096 del 20/10/11).

No se observa que de modo alguno la demandada hubiera actuado en autos con dolo o culpa grave, obstruccionista o ánimo dilatorio. Tampoco existen elementos que permitan afirmar que la accionada actuó de mala fe o que utilizó indebidamente un proceso judicial para un propósito mañoso o desleal, razón por la que confirmaré lo decidido en el fallo de grado sobre el punto.

Atendiendo ahora el recurso interpuesto por la parte demandada. Sin perjuicio del orden en que fueran planteados los agravios, entiendo que corresponde primero tratar aquel vinculado a la fecha de ingreso.

Así, se queja la accionada en virtud de la fecha de ingreso a laborar de la actora, que fuera dispuesta en la sentencia apelada. Como antes dije, sostiene su crítica aduciendo que de la prueba rendida no puede determinarse la misma como se lo hizo en la decisión de grado. Aunque el agravio aparece vinculado al pago de las indemnizaciones derivadas del despido, entiendo que corresponde dejar clara la fecha de ingreso en virtud de cómo se resuelve la cuestión que se ventila en autos.

Al respecto, téngase especialmente en cuenta la prueba pericial contable producida en autos. En el marco de la misma, y al inciso h) se solicitó que la perito informe "si existen constancias de la presentación y contabilización de las facturas obrantes en autos y emitidas por la actora contra P. Chubut SE con los números 0001-00000004 a 35". Frente al requerimiento, la profesional informó que "la demandada exhibió Resumen de cuenta desde 01/01/2010 hasta el 16/05/2018 con movimientos desde 25/01/2011 hasta 25/10/2011. Las facturas registradas son desde la C0001-00000025 a la C0001-00000035…" (fs. 1040vta.)

En modo alguno, esa presentación parcial del referido resumen de cuenta puede ser idónea para desacreditar la real fecha de ingreso como lo propone el apelante, sino que su consecuencia es precisamente la contraria. Estaba a su cargo presentar un resumen que comprendiera la totalidad del período que comprende la emisión de las facturas individualizadas, por lo que su incumplimiento no puede servir a favor de sus argumentos. Si lo que quería era desvirtuar la existencia de las facturas, pues debió haber cumplido el requerimiento en debida forma. Lo contrario crea un

clara presunción en su contra, la que sumada a la declaración del testigo D. –citado por la propia accionada– y por aplicación de los principios de primacía de la realidad y sana crítica, conducen inexorablemente a confirmar lo decidido sobre el particular en la instancia de grado.

Consecuencia de lo decidido, la crítica relacionada con la condena al pago de aportes y contribuciones, y sin perjuicio de su dudosa procedencia atento al contenido del responde de la demanda, ha perdido virtualidad jurídica, lo que exime de su tratamiento.

Ya en lo que hace a su último agravio, y si bien el cuestionamiento podría haber sido objeto del oportuno pedido de aclaratoria en la instancia de grado, se ha dado adecuada respuesta confirmando el rechazo de la demanda contra los Sres. O. A. C., A. E. G., T. S., C. H. L. y A. C. C., lo que será incluido en la parte resolutiva del presente.

Entonces, habida cuenta que se encuentran resueltas las cuestiones planteadas, y con los sólidos fundamentos que he expuesto hasta aquí, es que resolveré decretando la nulidad absoluta del despido de la Sra. A. V. D., y ordenando su inmediata reincorporación en el puesto de trabajo que ostentaba, debiendo abonársele los salarios caídos desde la fecha del cese de la relación laboral y hasta que se efectivice lo que aquí se dispone. Los montos que fueran percibidos por la actora se tomarán a cuenta de la suma que deba reconocérsele y que será objeto de cálculo en la etapa procesal oportuna por parte de la perita contadora designada en estos actuados. Tanto a los conceptos adeudados a la actora como a los créditos a favor de la demandada se le aplicará la tasa activa del Banco de la Nación Argentina desde que cada uno se devengara y hasta su efectivo pago.

Resta resolver la cuestión vinculada a costas y honorarios, los que en atención a como se resuelve

corresponden sean readecuados en los términos del art. 282 del ordenamiento ritual provincial, razón que torna abstracto el tratamiento de los planteos efectuados por los apelantes sobre el particular.

Por lo expuesto, impondré las costas de la primera instancia por la demanda impetrada contra P. Chubut SA a esta accionada, y por la incoada contra los Sres. O. A. C., A. E. G., T. S., C. H. L. y A. C. C. a la actora, todo ello en virtud del principio general de la derrota (art. 69 CPCCCh). Las que corresponde a esta alzada se imponen en su totalidad a la demandada P. Chubut SA con idéntico fundamento. Difiero la regulación de los honorarios profesionales actuantes para el momento del acuerdo.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de compartir mis distinguidos colegas mi voto, propongo al acuerdo la siguiente fórmula:

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte actora, decretando la nulidad absoluta del despido de la Sra. A. V. D., y en consecuencia ordenar a la accionada P. Chubut SE proceda a su inmediata reincorporación en el puesto de trabajo que ostentaba, debiendo abonársele los salarios caídos desde la fecha del cese de la relación laboral y hasta que se efectivice lo que aquí se dispone. Los montos que fueran percibidos por la actora se tomarán a cuenta de la suma que deba reconocérsele y que será objeto de cálculo en la etapa procesal oportuna por parte de la perita contadora designada en estos actuados. Tanto a los conceptos adeudados a la actora como a los créditos a favor de la demandada se le aplicará la tasa activa del Banco de la Nación Argentina desde que cada uno se devengara y hasta su efectivo pago. Condenar a la P. Chubut SE a abonar a la actora en concepto de daño moral (art. 1° Ley 23592) la suma de pesos cien mil ($100.000), los que, en razón de

resultar una deuda de valor y ser cuantificada a la fecha de esta sentencia, generará un interés a la tasa fija del 6% anual, calculada desde la fecha del despido y hasta que quede firme la presente sentencia. En caso de incumplimiento en el pago, generará desde entonces un interés a la tasa activa del Banco de la Nación Argentina, todo ello según considerandos respectivos.

2) Rechazar la demanda promovida contra los Sres. O. A. C., A. E. G., T. S., C. H. L. y A. C. C..

3) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada.

4) Imponer las costas de la primera instancia por la demanda impetrada contra P. C. SA a esta accionada, y por la incoada contra los Sres. O. A. C., A. E. G., T. S., C. H. L. y A. C. C. a la actora, todo ello en virtud del principio general de la derrota (art. 69 CPCCCh). Las que corresponde a esta alzada se imponen en su totalidad a la demandada P. Chubut SA con idéntico fundamento.

5) Diferir la regulación de los honorarios profesionales para el momento del Acuerdo.

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

La sentencia de fs. 1077/1087 del juez de refuerzo laboral de la circunscripción, hizo lugar parcialmente a la demanda y a la excepción de falta de legitimación pasiva articulada por la parte demandada. Impuso las costas a la parte actora.

A fs. 1088 la actora, a fs. 1092 la demandada y a fs. 1089 y 1092 los letrados de la actora y demandada interpusieron recursos de apelación y nulidad contra la sentencia y contra los honorarios regulados los letrados.

Concedidos a fs. 1093, los agravios de la actora obran glosados a fs. 1094/1117 y contestados a fs. 1127/1138.

Los agravios de la demandada a fs. 1118/1122vta.:

Quien me precedió en la emisión del voto ha reseñado suficientemente el contenido de los agravios, así como los antecedentes de la causa, razón que me exime de reiteraciones estériles.

Solo enunciaré los agravios para mejor claridad expositiva comenzando el tratamiento por la queja de la actora.

Agravios de la parte actora:

I. Dedica las dos primera hojas del memorial a señalar defectos formales y sustanciales que porta la sentencia y que a su juicio la hacen pasible de nulidad por contener referencias a extremos desvinculados y ajenos al proceso que provocan un escándalo jurídico. Acusa al juez de "copiar y pegar" y que luego de 6 años de proceso obtuvo una sentencia infundada resuelta sin apego a las constancias de la causa.

Una sentencia judicial constituye un todo indivisible en cuanto a la recíproca integración de su parte dispositiva con los fundamentos que la sustentan. Pues no es solo el imperio del tribunal ejercido concretamente en la parte dispositiva aquello que le da validez y fija los alcances de la sentencia, tales aspectos dependen también de las motivaciones que sirven de base al pronunciamiento.

De allí que es condición de validez de los pronunciamientos judiciales que sean fundados y constituyan derivación razonada del derecho vigente con aplicación a las circunstancias comprobadas de la causa, así, como que tomen debidamente en cuenta las alegaciones decisivas formuladas por las partes (Fallos 322:2360).

Tratándose de una exigencia constitucional (art. 169 C. Pcial.), un decisorio carente de fundamentación atenta contra la garantía de defensa en juicio, pues priva a las partes de la posibilidad de presentar la sentencia ante el tribunal de revisión, ya que no puede impugnarse de modo concreto y razonado -cual exige el

art. 268 CPr.-, lo que no tiene contenido racional y explícito. Este impedimento, a su vez, afecta la posibilidad de defenderse en justicia que asegura el art. 18 CN.

Ello importa que las diversas decisiones enunciadas para justificar la conclusión final, en la medida que resulten dogmáticas por violación del principio de razón suficiente, conforman un razonamiento judicial incompleto y carente de auténtica justificación (TSJ Córdoba, Sala Civ. A.I. nro. 203 el Dial 22/10/2004).

En el caso concreto, es cierto que la sentencia presenta déficits pero ninguno resulta suficientemente hábil de acarrear la nulidad pretendida porque pueden ser salvados en esta instancia toda vez que las partes han incoado recurso de apelación al respecto, provocando la revisión de la misma y se ha garantizado suficientemente el debido proceso y el derecho de defensa.

La referencia a personas que no revistieron carácter de partes en el proceso, evidentemente obedece al uso indebido de la técnica de "copiar y pegar" que tan útil resulta cuando es utilizada correctamente; puede evitar el retipeo de numerosas cuestiones y redundar en una óptima utilización del tiempo del sentenciante y colaboradores.

Pero en el caso han quedado al descubierto los inconvenientes que ese uso indebido ha generado, pues se evidencian consideraciones que no hallan correlación con las bases fácticas del

caso y que eventualmente pueden llevar a incurrir en nulidades por incongruencias internas del razonamiento.

Sentado lo anterior y antes de seguir avanzando, debo dejar sentada otra aclaración preliminar, cual es que la obligación de los magistrados de decidir las cuestiones conducentes para el fallo, se circunscribe a las que estimen necesarias para la sentencia que deben

dictar (ver, *v. gr.*, Santiago C. Fassi en "Código procesal...", t. I, pág. 278), y que no se encuentran ceñidos a seguir el enfoque jurídico esgrimido por las partes, ni tampoco a rebatir todos y cada uno de sus fundamentos por ellas invocados (ver, v*. gr.*, fallos 258:304 entre muchos), por ello, me limitaré a considerar los agravios sobre aquellas cuestiones centrales que sean útiles para la decisión (ver fallos 272:225 entre muchos y CNCiv., Sala C, 23/03/2011 – "Ferrocarriles Metropolitanos SA c. Agli, Jorge A.", en JA 2011-IV, fascículo n. 5, pág. 61).

II. Ahora sí, ingresando a los agravios de la actora propiamente dichos, en su primera queja cuestiona la fundamentación dada por el juez para concluir en el rechazo de la calificación de empleo público de relación laboral

Calificó de liviano al análisis y se quejó extensamente de los argumentos que brindó y no fueron tratados por el juez y por ello los reitera.

En ese marco, el sentenciante para concluir del modo en que lo hizo, tuvo en cuenta la ley de creación de P. Chubut (Ley I-209) dejó establecido que la S. creada se rige por las leyes 19550 y 20705, y bajo esa normativa desarrolló su actividad la empleadora. Adunó a ello que las sucesivas contrataciones de la actora, aun ilegales en el derecho laboral no se utilizan en el derecho público, ni la forma de contratar por parte del E..

Frente a ello se alza la recurrente en los términos reseñados en el primer voto.

Y adelanto que no le asiste razón.

La noción de empleo público involucra una complejidad que excede la identificación del concepto con el régimen jurídico aplicable y se intensifica cuando ubicamos el planteo en el ámbito de las S.es del E..

La creación de S.es que pertenecen exclusivamente al E., regidas por la ley de S.es Comerciales (19550) y la Ley de S.es del E. (20705), es una alternativa organizativa para la realización de prestaciones comerciales de carácter privado que persiguen un fin de lucro y en principio, ajenas a los cometidos estatales y ha tenido por principal cometido excluir la aplicación de normas de derecho público.

En el caso, la actora invoca una relación de empleo público a fin de que le sean aplicadas las normas que lo rigen, en especial lo atinente a la estabilidad absoluta y reinstalación en el cargo. Pero el régimen jurídico aplicable ha dejado de ser el parámetro de distinción del empleo privado porque el contexto normativo convencional y constitucional protege a todo trabajador con prescindencia de su empleador y del sistema que lo comprenda.

Indagar sobre la naturaleza jurídica de la relación laboral en el caso, implica una dificultad que no solo surge de la falta de uniformidad regulatoria, sino que ni la propia Corte Suprema de la Nación ha definido los caracteres específicos y propios.

Sí ha dicho que la naturaleza jurídica de una institución debe ser definida fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que se le asigne y abordó el empleo público a partir de su conformación y los derechos afectados. A la vez que ha destacado que el empleo público guarda diferencias fundamentales con el contrato de trabajo, que justifican en principio, la adopción de regímenes jurídicos distintos; que las particularidades que tradicionalmente identificaron el contrato de empleo público deben reformularse en atención a los cambios operados en ese tipo de relación y el surgimiento de nuevas modalidades de empleo como vínculo.

Se propone entonces la interpretación del empleo público, en sus fases dinámica (es decir abordar las

vicisitudes que se producen en esa relación constitución, modificación y extinción-)y estática (es decir de los elementos de la relación: su estructura sujeto, objeto y contenido- en busca de nuevos horizontes sin que pueda ser encorsetado en figuras o teorías -estatutarias o contractualistas- que no resultan ya suficientes para explicar el complejo universo que involucra esos vínculos en la actualidad (Ivanega, Mirian Mabel, "Empleo Público", ed. Astrea, Bs. As., Bogotá, Porto Alegre, 2019 p. 103).

En ese análisis, la presencia del E., si bien es un elemento constitutivo de la relación de empleo público no el único, por ello para confirmar si se está o no frente a este vínculo deben analizarse otros requisitos especialmente la naturaleza de la función, esto es si se cumplen con funciones propias de él y si este, el E., es quien además dirige, coordina y supervisa el desarrollo de esas actividades.

La diferencia se establece en la indispensable función del E., que surge de la necesariedad de la función, extraña a cualquier otro sujeto, sin que por ello se desconozca la existencia de una gestión indirecta del bien común que le compete al contrato de trabajo.

Criterio que el propio Superior Tribunal de la provincia ha tenido en cuenta a la hora de definir la competencia administrativa, en un proceso seguido contra P. Chubut S.A., señaló que la intervención de la competencia contencioso administrativa se da en aquellos casos en que se encuentre controvertida la función materialmente administrativa, con lo cual se pretende señalar que no en todo proceso en que esté demandada la empresa del E. se tratará de competencia contencioso administrativa, sino que habrá que atender a la función cumplida (STJCh, S.I. 16/SCA/2016 y sus citas).

En este sentido, la propia ley de creación de P. Chubut (Ley I-209) y sus modificaciones posteriores

(Leyes I-409 y I-481), establece en el art. 1 del Anexo A que la misma se regirá por las leyes nacionales nro. 19550 y 20705 sin que en el articulado se disponga que el personal deba regirse por el estatuto de los empleados públicos.

La ley 20705 (art. 2) establece que las S.es del E. se someterán a las normas que regulan las S.es anónimas en cuanto a su constitución y funcionamiento, y el estatuto de la misma define como objeto social de la demandada ….a) La exploración, explotación, transporte, industrialización y comercialización de sustancias minerales y sus derivados; b) La exploración, explotación, transporte, industrialización y comercialización de hidrocarburos, líquidos, sólidos y gaseosos y sus derivados; c) Captación, transformación, conversión, generación, producción, explotación y comercialización de las diversas formas de energía: eléctrica, hidroeléctrica, hídrica, eólica, solar, geotérmica, mareomotriz, biomasa, hidrógeno; d) Fabricar, comercializar, exportar e importar equipos necesarios para las operaciones indicadas en a), b) y c).

Es decir P. es una S. comercial que se dedica a la industria minera e hidrocarburífera, es decir que en modo alguno encuadra en una "función indispensable del E.", el art. 9 del Código de Minería establece que el E. no puede explotar ni disponer de las minas sino en las condiciones previstas por la ley.

No existe, en el objeto de P. el ineludible interés social que caracterizaría a la función como indispensable.

El órgano de dirección es un directorio cuyo funcionamiento y constitución esta reglamentado en el Estatuto (como el tipo de la SA). El órgano de gobierno (asamblea de accionistas de la SA) es el Poder Ejecutivo, y cuenta con fiscalización privada y estatal (art. 15) en forma idéntica a la SA. Al punto tal, que

el Poder Ejecutivo propició mediante la elevación del proyecto de ley 126/09 a la Legislatura- una modificación del sistema de designación de los miembros del directorio derogando la necesidad de contar con el acuerdo de la legislatura, en el entendimiento que constituye "un método rígido para una función de neta índole comercial e industrial". La diputada –Ripa-, informante del proyecto que elevó el Ejecutivo y que luego resultó aprobado, dejó claro que "La política de recursos naturales de la provincia está en encabeza del gobernador, por supuesto de las leyes que dicte esta Legislatura, pero nada tiene que ver con una S. que tiene por objeto un giro comercial" refiriéndose a P. (Sesión Ordinaria n° 22/09 del 22/10/2009 por la que se aprobó entre otras modificaciones la designación de los miembros del directorio por el Poder Ejecutivo sin acuerdo de la legislatura).

Ello además de dejar en evidencia que la intención del legislador estuvo dada en dotar a esta S. de agilidad y una dinámica propia de una S. comercial, demuestra que la critica que se le efectúa al sentenciante cuando refiere a "P. SA" en lugar de "P. SE" no reviste la trascendencia que pretende darle, pues la propia ley de creación dispone que se somete a la regulación de las S.es Anónimas en cuanto a su constitución y funcionamiento.

Siguiendo con el análisis de los elementos distintivos de una relación laboral como empleo público, se advierte que el directorio está facultado para aprobar la dotación de personal, efectuar nombramientos transitorios o permanente, fijar sus retribuciones, pases. traslados y remociones y aplicar sanciones disciplinarias que pudieren corresponder (art. 12 inc. 3 Ley I-129) sin ninguna consulta ni condición relativa a carrera administrativa, ni escalafón, ni procedimiento especial para selección del mismo, ni previsión presupuestaria ni mucho menos formal.

Nótese que la contratación por la que se iniciara la relación laboral con la actora no fue formal y documentada, al punto que la intervención debió solicitar expresamente la indicación de las tareas que cumplía.

Los criterios discernidos por la Corte Suprema para concluir en la aplicación del derecho laboral por entender que se trata de un relación que pertenece al ámbito privado han sido la instrumentación de un vínculo en un contrato; la tarea desempeñada no corresponde a funciones previstas en el presupuesto, ausencia de acreditación de los requisitos para la designación de personal permanente; ausencia de la necesidad que el E. deba prevalerse de prerrogativas inherentes a su personalidad jurídica sustrayéndose al plano de igualdad propio del régimen laboral común; incluso la indiferencia de la naturaleza jurídica de los entes estatales; la necesidad de un acto expreso de la autoridad estatal acerca de la incorporación el trabajador (CSJN Fallos 308:1291; 306:1236; 310:464; 290:87; 308:1291).

Tales pautas, entre otras, entiendo que habilitan suficientemente a sostener que la relación habida entre la actora y P. S.E. se trata de una relación de empleo privado.

El argumento relativo a los ingresos de aportes al Instituto de Seguridad Social y Seguros de la Provincia, en nada modifica la situación. En primer lugar porque evidentemente se trató de un error de la administración de P. basado en un dictamen del procurador fiscal 10 años anterior al inicio de la vinculación y que fue dejado sin efecto por el posterior dictamen de la Procuración Fiscal y el asesor del ISSyS en un evidente proceso de regularización del personal en el marco de la intervención.

Con base en tales consideraciones que aduno a las del prevotante, acompaño la propuesta de rechazar el agravio.

III. Decidido lo anterior, corresponde adentrarme en el siguiente planteo recursivo.

La actora cuestiona que el juez de grado no tuviera por acreditado el despido discriminatorio. Afirmó que el juez valoró erróneamente la prueba aportada, y con ello desoyó los criterios sentados por nuestro tribunal cimero nacional.

En la acción promovida, la actora realizó una descripción de hechos y/o comportamientos por los que entendió que había una “persecución” o “acoso” que entiende motivado en una cuestión política, por pertenecer a un grupo de personas que fueron designados y/o contratados durante una gestión administrativapolítica anterior.

Está fuera de discusión que la actora comenzó a trabajar en el año 2009 y que P. S.E. fue intervenida por decisión del Poder Ejecutivo provincial en el mes diciembre de 2011.

a. A fin de comenzar el análisis, es necesario puntualizar el marco normativo en que se inscriben los casos como el presente. En primer término, los arts. 14 bis, 16 y 75 (incs. 19 y 23) de la Constitución nacional consagran los principios de igualdad y prohibición de toda forma de discriminación (principios ius cogens para el derecho internacional). Las leyes 23551 y 23592, aplicables en su conjunto a los casos en que dicha discriminación se dé en el ámbito de las relaciones laborales, al igual que los arts. 17, 81, 172 y 187 de la Ley 20744.

Luego, y entre las normas que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional (Constitución nacional, art. 75, inc. 22, seg. párr.) han reafirmado y profundizado el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación: la Declaración Americana de los Derechos

y Deberes del Hombre (art. II); Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2 y 7); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 2.1 y 26); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2 y 3) y Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 1.1 y 24). También el Convenio 111 de la Organización
Internacional del Trabajo (ratificado por nuestro país) referido a la discriminación laboral.

Por último, la asentada jurisprudencia de la Corte Suprema de la Nación a partir de los casos "A." del 7/7/2010; "P." del 15/11/2011 y "Sisnero" del 20/5/2014), “Puig” (24/9/2020), “Caminos” (10/06/2021) y “Bibby” (06/02/2018) entre otros.

También reviste especial interés que la CSJN, ha señalado –aunque con relación a la Convención Americana de Derechos Humanos, pero luego extendida a todos los tratados de Derechos Humanos-, que cuando el art. 75 inc. 22 CN prescribe “en las condiciones de su vigencia" significa “tal como la Convención citada efectivamente rige en el ámbito internacional y considerando particularmente su efectiva aplicación jurisprudencial por los tribunales internacionales competentes para su interpretación y aplicación”, agregando que la jurisprudencia de la Corte Interamericana debe servir de guía para la interpretación de los preceptos de la Convención en la medida en que el E. argentino reconoció la competencia de dicho tribunal para conocer en todos los casos relativos a la interpretación y aplicación de la Convención Americana (CSJN Causa "Giroldi", Fallos 318:514, cons. 12). Posteriormente, la Corte hizo extensiva dicha regla hermenéutica a las opiniones vertidas en los informes emanados de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CSJN Causa “Bramajo, Hernán Javier” del 12-IX-1996, cons. 8). De manera que también es aplicable la jurisprudencia de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

de la O.I.T., Estudio general de 1988 sobre Igualdad en el empleo y la ocupación, que también forma parte de las instituciones tradicionales de la O.I.T con más las Opiniones Consultivas de la CIDH.

De todo ese plexo de reglas y pronunciamientos puede derivarse que se halla proscripta en nuestro ordenamiento jurídico toda forma de discriminación (sea fundada en el sexo, nacionalidad, religión, raza, ideología, opinión política, actividad gremial, caracteres físicos, etc.) y que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados (art.1, Ley 23592), sin importar que tal acción discriminatoria provenga de un particular o de un órgano del E..

Y no existe óbice alguno para la aplicación de tales disposiciones a las relaciones laborales y que, de acreditarse que el despido injustificado resultó la manifestación de una oculta conducta discriminatoria, deberá decretarse la nulidad del acto respectivo, disponerse la reinstalación del trabajador en su puesto y determinarse la indemnización de los daños provocados, de cualquier tipo que fueren.

La ley antidiscriminación protege a cualquier persona humana, y el Convenio 111 de la OIT ratificado por nuestro país, establece un catálogo de criterios discriminatorios entre los cuales consigna la opinión política, al igual que la Ley 23592.

b. Desde el ámbito procesal, también existen claras directrices emanadas de los pronunciamientos del alto tribunal en esta materia tanto en autos "A., M. y otros c. C. SA s/ acción de amparo", del 7/12/2010, como "P., L. S. v/ Colegio Público de Abogados", del 15/11/2011.

En los que la Corte ha sostenido, de conformidad con la normativa internacional ratificada por nuestro país y lo dispuesto por los órganos de aplicación, que ante los serios inconvenientes probatorios que regularmente pesan sobre las presuntas víctimas de discriminación (pues “la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja”) y la exigencia de protección efectiva que cabe otorgar en tales casos "resulta suficiente para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación...", todo ello examinado a la luz de la "sana crítica". Lo expresado no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquella la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido. Tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria, ya que, en ese supuesto al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el *prima facie* acreditado (Fallos 334:1387).

La Corte Suprema de Buenos Aires dijo que ante la controversia generada por una denuncia de un despido discriminatorio, la definición de la incumbencia de la carga probatoria ha de ser tamizada con resguardos imprescindibles y en ese marco adquiere fundamental importancia una visión desde el dinamismo que, en definitiva, importa adjudicar a quien se encuentra en mejor situación la necesidad de aportar, en beneficio de su interés, los elementos tendientes a obtener la verdad objetiva (causa L. 97.804).

“La doctrina elaborada por los comités de derechos humanos se proyecta decididamente sobre la Ley nacional 23592 en cuanto al régimen probatorio en situaciones en las que se controvierte el motivo real de un acto tildado de discriminatorio, en dos direcciones: (i) al reducir el grado de convicción que, respecto de la existencia del motivo discriminatorio, debe generar la prueba que recae sobre quien invoca ser víctima de dicho acto; (ii) al modular, la distribución de la carga de la prueba y la medida en que ésta pesa sobre el demandado al que se le imputa la responsabilidad por el mencionado acto” (Hitters, voto minoritario en causa L. 117.127, "L., J. M.", sent. de 16/7/2014).

Entonces, en casos como el que nos ocupa, donde se denuncia que el despido se debió a razones políticas, si surgen indicios que autoricen una sospecha suficientemente fundada, la actitud de la empleadora deberá ser juzgada con un rigor mayor, rigor que puede traducirse tanto en poner a su cargo la parte más gravosa de la prueba, como en el aplazamiento de su derecho a disponer la contratación del personal que ha de ocupar, o en la exigencia de que solo se la justificará en tanto se advierta una notoria superación de los estándares de constitucionalidad y convencionalidad normalmente requeridos.

Es en tal dirección que reiteradamente se sostiene que “ante una imputación de despido discriminatorio, no es suficiente que el empleador se ampare en la posibilidad de producir el despido sin expresión de causa, por el contrario, corresponde que se expliciten las razones o motivos que derivaron en la ruptura del contrato, aun cuando los mismos no lleguen a constituir causa justificada eximente del pago de indemnizaciones.

Con estas pautas cabe entonces, determinar si la decisión extintiva del 26/03/2014 (fs. 170 Doc. Res. 34/21) encuadra dentro del concepto de acto discriminatorio vedado por las normas citadas.

c. En la sentencia se concluyó que los reclamos de discriminación, acoso y persecución laboral, no se probaron en la causa. Para así decidir, el juez, con fundamento en los intercambios epistolares habidos entre las partes, sostuvo que luego de la intervención, la relación laboral con la accionante fue en constante deterioro, producto de situaciones irregulares encontradas por la intervención, lo que produjo como consecuencia el desgaste de la relación entre las partes y la extinción del vínculo laboral con la actora. Con base en ello, rechazó la pretensión de la accionante referida al despido dispuesto con base en una discriminación política, y el reclamo por daño moral.

Sin embargo, entiendo que tal conclusión responde a una interpretación parcial de la prueba por parte del sentenciante.

Tanto de los libelos constitutivos de la litis, como de la prueba producida, surgen indicios que permiten concluir en el sentido contrario, y obligan a indagar con mayor profundidad las circunstancias del caso. Un indicio es un hecho o circunstancia que ha sido suficientemente probado; y a partir de él, en virtud de alguna ley causal o de la experiencia vital, puede conjeturarse como probable que otro hecho distinto o una circunstancia diferente hayan sucedido.

Un análisis minucioso de las pruebas producidas, bajo el cristal de las premisas que aludiera más arriba, me lleva a estimar acreditada la existencia de un panorama indiciario suficiente en orden a la alegada discriminación.

Me explico:

Ya en la contestación de demanda la accionada, alegó en referencia a la actora “que ingresó por la “ventana”, un año y medio antes de la extinción, previo a que el anterior gobierno cese en el mandato, a través de un exprés y masivo nombramiento de los funcionarios

que precedieron a los que actualmente conducen, sin un examen de idoneidad mínimo".

Luego el testigo propuesto por la demandada, Sr. H. D. C., dependiente de P. Chubut que conoce a la actora porque trabajaron juntos en P., refirió que P. SE, siempre fue base política del gobierno de turno, porque en Comodoro Rivadavia no tiene una base política el gobierno, la toma solamente en P., pero solamente para el director o un presidente. Aclaró asimismo que el resto del personal es apolítico. La Sra. A. M. M. (testigo de la parte actora quien según su testimonio laboró en P. desde el año 2008 aproximadamente hasta que fue despedida en el año 2014), preguntada por el trato que impartía el Sr. C. a los empleados, respondió que tenía sus preferencias; refirió: "a nosotros nos trataba mal, nos amenazaba que ahora ya no estábamos más con D. N. cosas así".

Tampoco puedo soslayar que en el expte. PCM n° 01 año 2012 "Situación de P. C. SE en forma Previa a diciembre de 2012", fs. 91 y 92, acompañado por la accionada obran notas presentadas por empleadas de planta de P., mediante las cuales ponen de manifiesto que el Sr. H. Gallegos (gerente durante la gestión anterior a la intervención), les manifestó que por "cuestiones políticas" debían de dejar de concurrir a la empresa hasta nuevo aviso.

Tales elementos, valorados a la luz de la normativa aplicable, imponen analizar con mayor detenimiento y atención si la "no causa" o la alegada inidoneidad de la actora-, realmente no pretendió encubrir el sustrato discriminatorio del acto que puso fin a la relación laboral.

La regla interpretativa para establecer si en un caso existe trato discriminatorio no consiste en la realización de un examen comparativo referencial, sino en establecer si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable. Ello implica evaluar

si ese trato persigue fines legítimos y si es un medio adecuado para alcanzar los fines perseguidos (dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos S. 932 XLVI, "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva S.R.L.”, CSJ 754/2016/RHl "Caminos, Graciela Edith el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido").

Analizada integralmente la defensa esgrimida por la accionada a la luz de tales premisas, se advierte cierta incongruencia.

Noto que a la par que insiste en que la Sra. D. no reunía los requisitos de idoneidad para desarrollar las tareas que realizaba, advierte sobre la valoración positiva que merecieron los aportes por ella realizados.

Luego de referir a la necesidad de que los funcionarios no queden “atados” a designaciones que tienen por único motivo el amiguismo, favores o clientelismo político como ocurre recurrentemente en el E., sostuvo que “el despido del personal que haya ingresado en otra administración de la empresa, es un acto que está dentro de la realidad y de la lógica, y aún más en una empresa del E., porque generalmente en estas, en la mayoría de los casos, la idoneidad, la excepción es la gestión del ingeniero C., no es una virtud y requisito apreciado, por lo que quien pretende gestionar exitosamente, tiene que rodearse de personal competente, y excluir al que no lo es. Es el caso de D., y no hay otra razón”, sin explayarse ni dar mayores especificaciones respecto a la carencia de idoneidad señalada.

No obstante, tal aseveración no guarda relación con lo expuesto al relatar los hechos en el acápite “V- Los hechos-La inexistencia de acoso”, que hizo referencia a los diferentes informes presentados por la Sra. D., en respuesta a los requerimientos efectuados, afirmó que se valoró el aporte efectuado por la actora en cuanto a la información aportada como así también en cuanto a las

recomendaciones de carácter organizacional, lo que luego reiteró sosteniendo: "incluso como dijéramos se valoran positivamente los aportes de la actora, y en cada uno de los informes finales de los expedientes son tenidos en cuenta, ya que siempre aportaba información útil gracias a su conocimiento de la forma de operar la empresa".

Resulta claro que no explicó P. Chubut SE, por qué razón la accionante no resultaba idónea para cumplir tareas en la empresa, más allá de hacer hincapié en un proceso de profesionalización, y en la ausencia de título profesional de la Sra. D..

Pero además, de la prueba rendida, tampoco surge manifiesta la ausencia de idoneidad alegada, ello en tanto se aprecia que la Sra. D., dio respuesta oportuna a los diferentes requerimientos que le fueran realizados, los que incluso, según los dichos de la propia demandada fueron valorados positivamente.

En cuanto a los sucesos descriptos por la accionante se advierten también elementos constitutivos del acoso laboral denunciado.

El primer acto hostil que surge a la vista radica en comprometer su salud y se encuentra acreditado con la peregrinación de la Sra. D. por un cambio de oficina que fuera peticionado con motivos del padecimiento que la aquejaba en sus oídos producto del cual debió ser intervenida quirúrgicamente en dos oportunidades. Situación de público conocimiento en la empresa conforme surge de los diferentes testimonios brindados y el informe pericial de fs. 996/1009.

Por lo menos desde abril de 2012 (expediente año 2012 n° 03 Extracto: "Exención al impuesto a la transferencia de combustibles líquidos tomo I". Fs. 172) la Sra. D. puso de manifiesto el inconveniente que le presentaba trabajar en la oficina que le fuera asignada con motivo de sus problemas auditivos y solicitó el cambio. Lo que ocurrió recién con posterioridad al día

17 de septiembre de ese mismo año, y luego de presentar dos notas en los meses de agosto y septiembre (ver fs. 111/122). Tengo presente que no obstante encontrarse acreditado el problema auditivo, y la recomendación médica, la petición era desestimada en tanto se minimizaba el padecimiento y se alegaba que todas las oficinas eran iguales.

De los testimonios ofrecidos por la demandada (Sres. C., D.) surge que las oficinas eran todas iguales. De la testimonial de la Dra. Q. surge que existían oficinas que no se encontraban en uso permanente, ya que parte del *staff* solo concurría pocas veces al mes.

Frente a ello queda sin explicación suficiente por qué razón no se accedió al cambio solicitado con mayor celeridad. Sin duda medió una conducta hostil hacia la trabajadora.

Asimismo durante el periodo de licencia por maternidad le fueron cursadas intimaciones mediante carta documento (fs. 136/142).

A su vez, la Sra. M., como la Sra. Q., dieron cuenta que existía un trato diferenciado del grupo integrado por la Sra. D. (el cual se encuentra totalmente desvinculado de P. Chubut SE) respecto del restante personal.

Con relación a la persecución que dice haber sufrido por la cantidad y calidad de pedidos de informes por escrito que le fueron solicitados, surge que no obstante sostener la demandada, que la Sra. D. no era una funcionaria de rango, ni realizaba tareas sensibles o estratégicas en la empresa, fue destinataria de diversos requerimientos conforme surge de cada uno de los expedientes que fueran aportados como prueba por parte de la demanda y que fueran iniciados con motivo de la auditoría realizada.

Expediente PMC n° 01 Año 2012 "Situación del Personal de P. Chubut SE en forma previa al 12 de

Diciembre de 2012" (Doc. Res. nro. 35/21 de esta Cámara):

Surge que el 14/12/2011, la Sra. D. dirige un correo electrónico al Cdor. L. S. (contratado por P. luego de la intervención) en el que efectúa un resumen del E. de la empresa al 07/12/11 y detalle del personal (hoja 7/8).

El 9/6/12 (hoja 52) obra correo electrónico del Dr. R. D. (abogado de P. nombrado con posterioridad a la intervención) a los empleados peticionando la respuesta a un formulario con detalle de las tareas realizadas en la empresa.

Y en hojas 89/90 existe un intercambio de *e-mails* entre el Dr. R. D. y la Sra. D. relativo a documentación e información solicitada respecto al personal.

El 19/06/2012, el Dr. D. remitió nota a la Sra. D. efectuando consulta sobre el proceso de registración de los agentes nombrados mediante acta de directorio n° 15/2011 que fue respondida (hoja 113/114) 24/09/2012 (estuvo de licencia por el segundo implante entre mediados de julio y la fecha de respuesta).

Expediente PMC n° 03 Año 2012 "Exención al impuesto a la transferencia de Combustibles líquidos" (Doc. Res. nro. 35/21 de esta Cámara):

En la hoja 16 obra nota del Dr. D. del 15/6/2012 solicitando que en 72 h la Sra. D. informe acerca de la consecuencia económica para P. de no haberse inscripto oportunamente bajo el régimen de exención de impuesto a la transferencia de combustibles. Fue respondida el 21/6/2012 (hoja 21/29).

En las hojas 144/149, se observan agregados correos electrónicos de la Sra. D. dirigidas al Sr. S. el 17/12/2011 detallando información sobre las cuentas de la empresa.

En las hoja 168 el 14/5/2012 el Sr. S. pone en conocimiento de la Sra. D. que a partir de ese mes procedía a liquidar los sueldos.

En las hojas 169/173 obran requerimientos formulados a la Sra. D. por distintas personas, a los que no podía dar cumplimiento toda vez que no poseía clave para ingresar el sistema Base 2012, conforme surge de los correos electrónicos.

Con esto pongo en evidencia que la carga de trabajo por sí, no constituye un acoso, pero, cuando se desvían de lo normal y su objetivo es, consciente o inconscientemente hacer que el trabajador fracase, constituye un elemento más que da cuenta de la existencia de acoso.

La accionante denunció que se le efectuaron consultas que exceden el marco de las funciones administrativas cumplidas.

Expediente PCM N° 01 Año 2013- "Consulta tema E.s contables" (ver fs. 408 Doc. Res. 36/21 de esta Cámara):

Por nota de fecha 19/03/2013 (hoja 5) se le consulta acerca de activos plasmados en los E.s contables al 31 de Diciembre de 2010. Idéntica nota fue dirigida al Cdor. L. T. (interventor de la gestión anterior) y al Cdor. R. A. y a la Dra. Q.. Ahora bien, de la descripción de actividades obrante a fs. 178/182, surge que la Sra. D. realizaba tareas netamente administrativas; y según la propia empleadora no realizaba tareas sensibles o estratégicas dentro de la empresa, era lógico que no iba a poder dar respuesta en el plazo de 72 h a la solicitud de información, pues no resulta lo mismo proporcionar datos que se encuentran ingresados a sistemas internos, o procurar documentación a efectos de la realización de un E. contable que participar en su elaboración para luego dar cuenta de su contenido y de las decisiones que se adoptaron al efecto.

Es evidente entonces que la consulta o requerimiento excedía el marco de la función administrativa que cumplía.

Se advierte también que luego de intervenida la S., tanto el cargo de la Sra. D. como las funciones que cumplía fueron modificadas radicalmente degradándola jerárquicamente, y de tener personal a cargo pasó a depender de la supervisión incluso de quien había ingresado a la S. como pasante. Asimismo se le privó de las herramientas con las que contaba para el desarrollo de sus labores habituales, tales como las claves de acceso a las bases de datos.

Tales extremos, son condición necesaria -aunque no sean suficientes- para dar por acreditada la ocurrencia de otro acontecimiento diferente: el subyacente acto discriminatorio, que se presenta, a partir de lo probado, como una posibilidad cierta o como una derivación natural conforme el curso habitual y corriente de las cosas.

A ello se suma que las alegaciones formuladas por la empresa demandada resultan endebles como para desarticular las presunciones que surgen de la prueba colectada. No basta con sostener el desconocimiento de la ideología política de la accionante, ni acreditar -mediante prueba testimonial- que la Sra. D. no tuvo militancia política dentro de la empresa y que a ello no obedeció el despido.

Es lógico pensar que el legislador trató de dar cobertura a los trabajadores en el ejercicio genérico de la libertad de expresión de ideas política aun cuando carezcan de afiliación conocida o militen en un determinado espacio político y carezcan de un fuero específico de protección desde que incluyó en la esfera de la discriminación de la Ley 23592 aquellos actos que tuvieran motivos en ideas políticas en un sentido amplio del termino

Y tampoco acreditó la accionada qué medios utilizó para verificar la idoneidad de todo el personal contratado con posterioridad a la intervención y que hoy sigue formando parte de la S..

Cabe traer a colación el art. 6 de la Ley 26485 de violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre E. civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Entiendo que el trato recibido tuvo una evidente razón de opinión o pertenencia política en el entendimiento el haber sido designada –D.- por una administración previa constituyó el motivo subyacente del acoso laboral ejercido con el fin de lograr la exclusión de la actora, quien no se avino a la desvinculación y fue despedida. La inidoneidad alegada no fue justificada como tampoco las "pocas ganas de trabajar" que endilgó algún testigo (H. C.), pues tales causales no fueron acreditadas en la presente.

Así las cosas, frente al reclamo por conducta discriminatoria, y cuando como en el caso la parte actora logra acreditar los extremos en los que basa su imputación, correspondía que la parte demandada obrara con la necesaria buena fe que es exigible también al momento de producir el distracto, a fin de demostrar que la no expresión de causa no tuvo la intención de encubrir un despido discriminatorio (ver CNTrab., Sala VII, 15/03/2012 –"Ríos Arevalo Oriana Patricia c/ Barron

Boeris Casalini S.R.L. y otro s/ despido”- Cita: MJ-JU-M-72130-AR - MJJ72130 - MJJ72130).

En tal sentido, decir que el despido se debió a las facultades que la LCT le concede como empleador, y que no está obligada a mantener una relación no conveniente a los fines comerciales sin más, frente a la imputación efectuada en la demanda no resulta admisible.

En definitiva, considero que el pronunciamiento venido en apelación no indagó suficientemente si el hecho de haber ingresado a trabajar en P. bajo una determinada gestión política -y luego de ese trato descripto y probado- ser despedida “sin causa” constituyó factor determinante del despido y si medió un acto susceptible de ser amparado por la Ley 23592.

Ello, por cuanto no utilizó el estándar diseñado por la Corte nacional para los casos en que se alegue el despido discriminatorio, y omitió valorar a la luz de los indicios existentes la prueba producida y agregada en autos.

Tales consideraciones, que se adunan a las dadas por mi colega, entiendo que habilitan a revocar la sentencia y hacer lugar a la demanda con los alcances que enseguida propongo.

IV. Admitida la aplicación de la Ley 23592 a las relaciones laborales, cabe diferenciar, a los fines de determinar los efectos legales, entre el despido arbitrario o sin causa y el despido discriminatorio. El primero es un acto ilícito, pero válido que debe indemnizarse con la tarifa del art. 245 de la LCT, mientras que el segundo es un acto nulo por objeto prohibido cuya sanción es la ineficacia para producir efectos propios y obliga también a la reparación del daño que hubiere causado. Así, en líneas generales se sostiene que el trabajador discriminado podrá optar por reclamar el cese del acto discriminatorio y/o el resarcimiento del daño moral y de los daños materiales padecidos (pérdida de chance, daño psicológico y todo

daño que se pueda fehacientemente demostrar). También se afirma, en cuanto a la posibilidad de lograr la reincorporación a su puesto laboral, tendrá como primera alternativa instar un amparo o plantear la demandada laboral conjuntamente con una medida cautelar a la que adosará la reclamación de los daños y perjuicios padecidos.

En el caso, la actora reclamó en principio la reincorporación en el puesto de trabajo, los salarios caídos y la indemnización prevista en el art. 1 de la Ley 23592, mas lo hizo por proceso de conocimiento sin instar medida cautelar.

En subsidio requirió se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones por despido arbitrario, con más los incrementos contemplados en los arts. 1 y 2 de la Ley 25323, indemnización prevista en el art. 80 de la LCT, y la entrega de los certificados del mismo artículo.

Solicitó la aplicación de intereses hasta el efectivo pago a la tasa activa para operaciones de descuento de documentos que aplica el Banco de la Nación Argentina.

En ambos supuestos requirió condena por daño moral.

Aun cuando no desconozco que a nivel doctrinario y jurisprudencial subyace una fuerte conflictividad respecto del instituto de la reincorporación o reinstalación del trabajador según se haga prevalecer los derechos fundamentales a la igualdad y a la dignidad del trabajador (arts. 14 bis y 16 de la CN) o los constitucionales de propiedad y libre disposición del empleador (art. 14, 17 y 19 CN), lo cierto es que, hasta tanto no se produzca alguna modificación del sistema vigente, con algunas de las variantes que desde la doctrina se postulan (ver, por ej., la ponencia de Julio A. Mendez, ganadora del premio “Antonio Vazquez Vialard”

a la Solidez Científica, 2014, cuyo texto actualizado se publicó en Revista Rubinzal Culzoni de Derecho Laboral Actualidad 2015-1 p. 125 y sgtes.) el debate parece haber quedado zanjado por el máximo tribunal nacional, en el precedente "A." (con disidencias de los Ministros Lorenzetti, Highton de Nolasco y Argibay).

La Corte teniendo en cuenta la situación del trabajador como sujeto de "preferente tutela" y fundada en la progresividad de la plena efectividad de los derechos humanos —reconocida en distintos textos internacionales—, mediando el principio *pro homine*, dijo que "solo un entendimiento superficial del art. 14 bis llevaría a que la "protección contra el despido arbitrario" implicara una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación..." y agrega que "las leyes no pueden ser interpretadas solo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción y esta conclusión se impone, "con mayor fundamento" respecto de la Constitución Nacional...". De ahí sostiene que "el art. 14 bis tanto en su extensión como en su comprensión, debe ser entendido al modo de lo que ocurre con los preceptos que enuncian derechos humanos, como una norma de contenidos mínimos (v. "Rodríguez, L. Guillermo s/ recurso de queja", Fallos 329:194 y García Méndez, Fallos 331:2691; 2700:2701)..." y resuelve el conflicto priorizando los derechos humanos del trabajador por sobre los patrimoniales del empleador sentando la constitucionalidad del acto que ordena la reinstalación del trabajador despedido en circunstancias consideradas discriminatorias.

Es que desde que la Ley 23592 privilegia la prevención y la nulificación del acto discriminatorio, privar de efectos a un despido por ser discriminatorio, debe traducirse, necesariamente, en la nulidad del

distracto y en la consecuente reinstalación de la víctima en su puesto de trabajo cuando el damnificado así lo solicita. Tal lo sucedido en el caso.

La decisión que adopto conlleva lógicamente el pago de los salarios caídos devengados por la trabajadora entre la fecha del aparente despido (26/03/2014) y el dictado de la presente sentencia que decreta la nulidad del despido hasta la efectiva reinstalación.

La indemnización será calculada por la perita contadora en la etapa de ejecución de acuerdo a las remuneraciones devengadas en el periodo citado.

La tasa de interés que deberá aplicarse será la activa para del Banco de la Nación Argentina, debiendo detraerse la suma abonada en concepto de indemnización del art. 245 LCT a la que también deberá aplicarse idéntica tasa conforme propone el primer votante.

V. Asimismo, por tratarse de un despido discriminatorio, procede la reparación del daño moral —art. 1 Ley 23592- como lógica consecuencia del accionar de la empleadora.

Teniendo en cuenta que el daño moral es la lesión en los sentimientos que determina padecimientos no susceptibles de apreciación pecuniaria y que su traducción en dinero no es más que el medio para conjurar, de un modo imperfecto pero considerado eficaz por el reclamante que, de otro modo, quedaría sin resarcir; en función de la índole y entidad de la lesión, las circunstancias de la causa, lo señalado en el peritaje psicológico efectuado a la actora (fs. 1054/1056), considero que resulta razonable fijar la suma de $100.000 por esta partida con más la tasa propuesta por el primer votante en el entendimiento que tal suma es justipreciada en el momento del dictado de la presente resolución.

En definitiva, propongo declarar la nulidad del despido, condenando a la demandada a reinstalar a la trabajadora en el empleo dentro de los diez D. de quedar

firme la presente sentencia, y a abonar en idéntico plazo la liquidación que practicará la perita contadora en la etapa de ejecución por las remuneraciones devengadas desde el 26/3/2014 hasta la efectiva reincorporación, con la indemnización por daño moral con más los intereses dispuestos por el primer votante.

VI. En la siguiente queja, la demandada se alza contra la resolución sobre la responsabilidad directa de los integrantes del directorio quienes fueron demandados con basamento en la facultad del directorio prevista

Respecto del pedido de responsabilidad solidaria de los funcionarios del Directorio de la S. estatal es necesario formular brevemente algunas precisiones.

Su carácter de funcionario público -en el sentido más amplio de la concepción- no enerva el de la relación de empleo debatida en autos.

Si bien adhiero a la postura sobre la eventual responsabilidad conjunta del E. y sus funcionarios en interés al orden constitucional, conforme las consideraciones precedentes y la configuración del despido discriminatorio; aun cuando se encuentra denunciada solidariamente y tiene claro asidero en la Constitución provincial y las normas concordantes; lo cierto es que para la investigación y dilucidación de la cuestión no puede abrirse un juicio de escasos elementos en esta instancia.

La atribución de cualquier tipo de responsabilidad –solidaria, conjunta, concurrente-, en este caso es subjetiva y requiere la convergencia de los elementos tipificantes de modo preciso e inequívoco.

Las normas que sustentan la responsabilidad conjunta son previsiones genéricas que deben concretizarse. Va de suyo que toda actuación imputable al E. va precedida de conductas humanas, pero no puede existir una condena presunta, sino comprobada en base a los elementos tipificantes de daño, antijuridicidad,

nexo causal, factor de atribución, negligencia, impericia, imprudencia (culpa) o dolo.

Es el nexo causal como elemento esencial de imputación, no aparece claramente delimitado lo que vicia el panorama.

Según el relato de los agravios existen cinco funcionarios a quienes se les reclama solidariamente la responsabilidad, O. A. C., A. E. G., T. S., C. H. L. y A. C. C., quienes habrían contribuido al daño causado a la actora omitiendo tomar acción ante la persecución, discriminación y el despido, con un actuar doloso; y especialmente en el caso del Sr. C., se le atribuye el silencio ante la carta documento oportunamente enviada por la Sra. D.; a lo que el juez de primera instancia no le habría atribuido los efectos del art. 57 de la LCT.

Sin embargo, ni lo expuesto, ni las constancias de autos dan cuentas claras de la contribución de los miembros del Directorio en cuanto a la intencionalidad de la acción u omisión, como tampoco del apartamiento o incumplimiento regular de las obligaciones a su cargo, entre otros elementos necesarios a los fines de determinar el tipo de responsabilidad, los elementos típicos y si cabe o no la concurrencia (Tomas Hutchinson, “La Responsabilidad de los funcionarios Públicos”, en la Ley 26944 de Responsabilidad del E.”, Dir. por Horacio Rosatti, ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2014 a partir de p. 277).

Sí surge de autos que miembros del Directorio de la S. conformaron la decisión de desvinculación. El instrumento de desvinculación no resulta suficiente a los fines de la condena en los términos señalados que en el caso se decide en el presente, aun cuando todos hubieran sido advertidos y notificados del despido y la connotación que la actora le adjudicó.

El amplio cúmulo de hechos controvertidos en autos dan cuenta de las bases del despido para atribuir

objetivamente al E. la responsabilidad pretendida, pero no así para la determinación subjetiva. Esto es, si el daño fue causado por el funcionario actuando de modo regular o irregular o fuera del ejercicio de la función encomendada.

Al no existir elementos suficientes de la potencial participación por dolo o culpa de los funcionarios y su esencial causalidad, se confirma la sentencia.

Ello sin perjuicio de la correspondiente instrucción posterior y oportuna del expediente a los fines que el E. provincial pueda repetir de los funcionarios. A más de lo expuesto, tratándose de un procedimiento acusatorio, este debe ceñirse a la existencia clara y contundente de los elementos denunciados, la defensa adecuada de los interesados y a una interpretación estricta sobre el caso; dado que los Derechos de ambas partes exigen igual tutela diferencial en el E. de Derecho actual.

VII. La sexta queja de la actora esta constituida por el rechazo de declaración de conducta temeraria y maliciosa.

En relación a la aplicación de los art. 275 LCT y 9 Ley 25013, he dicho que el proceder temerario ha sido definido como aquel en que se obra con conciencia de la propia sinrazón; importa la deducción de defensas cuya falta de fundamento no se puede razonablemente ignorar.

Se requiere en consecuencia la presencia de dos elementos: uno objetivo (la falta de razón) y otro subjetivo (el conocimiento de que la posición procesal adoptada es infundada) (Fenochietto, C. E., "Cód. Proc. Civ. y Com. Comentado, anotado y concordado con los códigos provinciales", t.1, Astrea, Bs. As., 1999, pág. 204.

Y la conducta maliciosa -caracterizada por la mala fe de quien incurre en ella- consiste en la obstaculización del proceso, ya sea para demorar el dictado de la sentencia o

bien, una vez dictada, para entorpecer su ejecución. Es decir, que las herramientas y recursos del proceso son utilizados en contra de sus fines para dilatarlo.

El ánimo subjetivo que tipifica a ambas conductas debe surgir de los elementos probatorios obrantes en la causa. Para declarar una conducta como temeraria, el juzgador debe proceder con cautela y prudencia para no menoscabar la garantía de defensa en juicio. La conducta temeraria o maliciosa no surge del hecho de que el litigante haya perdido el pleito o que sus pretensiones carezcan de sustento jurídico. La primera muestra una antijuricidad objetiva y la segunda una ilicitud subjetiva. Por ello, cuando la parte interesada solicita la sanción del art. 275 LCT o del art. 45 del CPr, el juzgador ha de conjugar el derecho de legítima defensa y la necesidad de reparar los daños causados por la conducta procesal asumida por el empleador demandado.

Considero, entonces, que la demandada no incurrió en la conducta tipificada en el art. 275 LCT, sino que ejerció válidamente su derecho de defensa.

Resulta necesario que, a sabiendas, se litigue sin razón verdadera y se tenga conciencia de la sinrazón, incurriendo en graves inconductas procesales, en violación de los deberes de lealtad, probidad y buena fe; es decir, que la actuación debe ser malintencionada, grave y manifiesta" (*cf*. C. Colombo, "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación", anotado y comentado, 4ta. ed. actualizada, pág. 124 y ss.), aspectos que no se advierten en el caso concreto.

En consecuencia, rechazo el agravio.

Agravios de la demandada:

VIII. P. Chubut S.E. estructura su crítica en tres agravios.

Los dos primeros están íntimamente vinculados, referidos a la fecha de inicio de la relación laboral y la condena a su parte a ingresar al Sistema de Seguridad

Social los importes correspondientes al periodo comprendido entre el 31/8/2009 –fecha del inicio de la relación- y el mes de diciembre de 2011 fecha en que se registró la relación laboral ante el ISSyS (hoja 76 y 97 del expte. administrativo interno de P. nro. 01/2012) por más que de los recibos de sueldo surja como fecha de ingreso el 11/5/2011.

En relación a la fecha de ingreso determinada por el sentenciante, refiere que de la prueba pericial contable surge que la constancia de alta en la AFIP data del 1/8/2013 y que las facturas acompañadas por la actora y desconocidas por su parte no surgen de los puntos f) y h) del informe pericial, sino únicamente entre el 25/01/2011 y el 25/10/2011.

Tal argumentación desoye los fundamentos dados por el juez, quien tuvo en cuenta que entre fs. 4/36 obran facturas tipo C acompañadas por la actora en calidad de monotributista cuya numeración es correlativa –anterior- a las que informa la contadora. Nótese que las facturas nro. 4 a la nro. 24 corresponden por servicios prestados mes a mes por la actora a P. desde el 30/9/2009 al 27/12/2010, con la particularidad de que en los meses de diciembre de 2009 (Facturas nro. 7 y 8) junio de 2011 (facturas nro. 14 y 15) y diciembre de 2011 (facturas 23 y 24) se facturó dos veces, con sumas que además del monto mensual agregan sumas que rondan el 50% de lo facturado por el mes. Al modo del sueldo anual complementario.

Por otro lado, la prueba pericial contable solicitada por la actora, al punto h) requería que la experta designada, teniendo en cuenta la documentación laboral, contable y estatutaria de la demandada, informe si existen constancias de presentación y contabilización de las facturas emitidas por D. a la demandada con los números 4 a 35.

El informe pericial da cuenta de que la demandada exhibió únicamente resúmenes de cuenta a partir del

01/01/2010 hasta el 16/5/2018 con movimientos desde el 25/1/2011 al 25/10/2011.

Lógico es concluir que con anterioridad al 1/1/2010 no existiera registro, simplemente porque la demandada no lo exhibió, pero en modo alguno porque no hubiera mediado prestación de servicios a favor de la demandada.

Por otro lado, el informe es coincidente en cuanto a que el 25/1/2011 obra la factura nro. 25 de la actora de fecha 28/1/2011 (hoja 26) por el monto que consigna. Correlativamente hasta el 26/9/2011 obran las facturas acompañadas por la actora a partir de hoja 26 y hasta la hoja 36 por idénticos montos facturados e informados.

Asimismo, también en el mes de junio de 2011 se facturaron dos montos en un todo de acuerdo con lo efectuado en los semestres anteriores.

No existen razones que avalen la queja de la demandada. No explica por qué no exhibió los anteriores resúmenes de cuenta y en base a lo explicitado tampoco se hizo cargo de la fundamentación dada por el juez.

Por todo ello, conforme las pruebas rendidas, analizadas en conjunto y de acuerdo a la sana crítica no es posible concluir en manera diversa.

En consecuencia, la fecha de ingreso es el 31/8/2009 coincidentemente con el primer mes facturado el 30/9/2009 según la factura tipo C nro. 4 de la actora. Corresponde confirmar la sentencia en este punto.

La condena a ingresar los aportes por el periodo faltante entre el 31/8/2009 y el 31/10/2011 evidentemente se trata de una condena accesoria a la de entregar la documentación prevista por el art. 80 LCT.

Lo cierto es que habiendo hecho lugar a las pretensiones consignadas en a), b) y c) del objeto perseguido, la condena a la entrega de certificación y documentación del art. 80 LCT quedan revocadas por efecto de lo aquí decidido, así como las multas del art. 80 LCT y de los arts. 1 y 2 de la Ley 25323, pretensiones incorporadas al punto d).

Ello determina que carece de virtualidad expedirse sobre la condena al ingreso de aportes y contribuciones, por no haber sido objeto del presente conforme lo indicado por el actor en el objeto de la demanda inc. d) (ver hoja 231vta.).

IX. Luego, la tercera queja de la demandada, atento a lo que he decidido en relación a la responsabilidad de los miembros del directorio, deberá ser consignada en la parte resolutiva del fallo. X. Costas y honorarios:

En virtud de lo dispuesto en el art. 282 C.Pr. corresponde dejar sin efecto lo resuelto en primera instancia en materia de costas y honorarios, por lo que deviene abstracto el tratamiento de recurso de la demandada y de los letrados en tal sentido.

Conforme lo decidido, propongo imponer las costas de primera instancia por la demanda admitida a la vencida P. Chubut y por la demanda rechazada contra los Sres. C., G., S., L. y C. a la actora vencida (*cf.* art. 69 C.Pr.).

Las de esta alzada propongo imponerlas a la demandada apelante vencida.

Los honorarios correspondientes a la labor desarrollada en la primera instancia, deben ser regulados teniendo en cuenta las pautas de los arts. 5 a 9 de la Ley XIII-4 DJPCh.

En consecuencia, regularé a favor de los Dres. J. A. G. H. y L. V. conjuntamente en el 18% del monto del proceso.

Con relación a los honorarios de los letrados de la parte demandada corresponde señalar que resulta de aplicación el art. 10 de la ley arancelaria en cuanto prevé un “reajuste” de la escala arancelaria contenida en los arts. 5 y 6. Justamente la ley ha consagrado una pauta limitativa, evitando que la suma de las distintas regulaciones pueda arrojar un importe excesivo y, eventualmente confiscatorio, recurriendo

al arbitrio consistente en establecer un tope, que se ha fijado en el 40 por ciento sobre la respectiva escala arancelaria.

“No existen varias partes demandadas cuando existe pluralidad de litigantes por vía del litisconsorcio, sino siempre dos: actora y demandada. Por tanto si en una de ellas hay varios litigantes con otros tantos patrocinantes, no debe regularse a los abogados de cada litigante como si fuera una parte distinta de la otra, sino a todos los de la misma parte en forma conjunta sin exceder la cantidad que correspondería como patrocinio único.

”Tiene dicho la jurisprudencia que en los litisconsorcios -activo o pasivo- el monto del juicio a los efectos de la regulación de honorarios, en relación a cada litisconsorte estará en función de su interés particular; la ley ha consagrado una pauta limitativa, evitando que la suma de las distintas regulaciones pueda arrojar un importe excesivo, y, eventualmente confiscatorio, recurriendo al arbitrio consistente en establecer un tope, que se ha fijado en el 40 por ciento sobre la respectiva escala arancelaria” ("Liberati, Erica c/ Latorre, Emilio s/ Daños y perjuicios", 10-9-1991, SCBuenos Aires).

Asimismo, en el caso es de ponderar que no se efectuaron presentaciones individuales por cada demandado, sino que fueron presentaciones únicas e idénticas, con la salvedad de la excepción de incompetencia en el caso de P. Chubut SE y las defensas relativas a la solidaridad con fundamento en el art. 69 de la Constitución provincial de los restantes codemandados.

De allí que en el caso, propongo regular a los Dres. F. L. L. y P. N. por la primera etapa del proceso como apoderados de P. Chubut SE conjuntamente en el 5% y a los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N. como apoderados de los codemandados O. A. C., A. E. G.,T.S., C.H. L. y

A. C. C. por la primera etapa del proceso, conjuntamente en el 6% del monto del proceso.

Por la segunda etapa del proceso y conjuntamente a los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N. conjuntamente y por la representación de P. en el 4% del monto del proceso atendiendo a su calidad de vencidos y vencedores respectivamente, la naturaleza y complejidad del asunto, el resultado obtenido, la calidad eficacia y extensión de los trabajos realizados. Por la representación de los restantes codemandados en la segunda etapa del proceso propongo regularlos conjuntamente en el 5% a calcular sobre el monto del proceso.

Los honorarios del perito en Seguridad e Higiene R. H. C., de conformidad con las pautas establecidas en los arts. 5 y 60 de la ley arancelaria vigente, los fijaré en el 1% del monto de la condena.

Los honorarios de la perita contadora G. J., teniendo en cuenta idénticos parámetros (art. 5 y 60 Ley XIII-4) y considerando que la aplicación lisa y llana de los porcentuales señalados en régimen arancelario especifico de la Ley XII-18 (art. 22) no guardan relación con la labor efectivamente desarrollada y de acuerdo a las pautas que brinda la propia norma, especialmente la vinculación del dictamen con la resolución atendiendo también al monto del asunto, considero necesario aplicar el principio de proporcionalidad consagrado por la Ley 24432 en concordancia con la tradicional jurisprudencia de la Corte Suprema, según la cual con independencia de las escalas mecánicamente aplicadas, debe existir una relación de proporción entre la labor profesional y el honorario correspondiente (Passarón Pesaresi, “Honorarios Judiciales”, T. 2, p. 82, Astrea, 2008; esta Sala SI n° 107/2013 y 22/2018) serán regulados en el 1,5% del monto del proceso.

Por último, los honorarios de la perita psicóloga M. S., serán regulados en el 1% del monto del proceso.

Los honorarios correspondientes a esta alzada se fijan a favor de los Dres. J. A. G. H. y A. S. en el 32% y a favor de los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N. conjuntamente en el 27%, porcentajes calculados sobre los que se regularon en la primera instancia para los letrados de las partes que representaron (arg. art. 5, 13 y 46 ley arancelaria vigente).

En todos los casos deberá adicionarse el IVA si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Propongo como fórmula postulatoria:

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte actora, rechazar parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y revocar la sentencia obrante en la hoja 1077/1087 con los siguientes alcances.

2) Admitir parcialmente la demanda, declarar la nulidad del despido y condenar a la empleadora P. Chubut S.E. a reinstalar en el puesto de trabajo a la actora Sra. A. V. D. en el plazo de diez D. de quedar firme la presente y a abonarle los salarios devengados desde la fecha del presunto despido (26/3/2014) hasta la efectiva reinstalación, según la suma que surja de la liquidación a practicarse en la instancia de grado de acuerdo a las pautas definidas en el considerando pertinente y los intereses allí fijados.

3) Condenar a la demandada a abonar en concepto de daño moral la suma de $100.000 con más los intereses fijados en el considerando respectivo (V).

4) Rechazar la demanda instaurada contra los Sres. O. A. C., A. E. G., T. S., C. H. L. y A. C. C., conforme el considerando respectivo.

5) Declarar carente de virtualidad el tratamiento de los recursos interpuestos por los letrados en su propio derecho.

6) Imponer las costas de primera instancia a P. Chubut SE por la demanda admitida y a la actora por la

demanda rechazada en contra de los directores de P. Chubut SE.

7) Imponer las costas de esta instancia a la demandada recurrente vencida.

8) Regular los honorarios profesionales por las tareas desarrolladas en ambas instancias en la forma propuesta.

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

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte actora.

2) Rechazar parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada

3) Revocar la sentencia obrante en las hojas 1077/1087 con los siguientes alcances.

4) Admitir parcialmente la demanda, declarar la nulidad del despido y condenar a la empleadora P. Chubut S.E. a reinstalar en el puesto de trabajo a la actora Sra. A. V. D. en el plazo de diez D. de quedar firme la presente y a abonarle los salarios devengados desde la fecha del presunto despido (26/3/2014) hasta la efectiva reinstalación, según la suma que surja de la liquidación a practicarse en la instancia de grado de acuerdo a las pautas definidas en los considerandos pertinentes y los intereses allí fijados.

5) Condenar a la demandada a abonar en concepto de daño moral la suma de cien mil pesos ($100.000) con más los intereses fijados en los considerandos respectivos.

6) Rechazar la demanda instaurada contra los Sres. O. A. C., A. E. G., T. S., C. H. L. y A. C. C..

7) Declarar carente de virtualidad el tratamiento de los recursos interpuestos por los letrados en su propio derecho.

8) Imponer las costas de primera instancia a P. Chubut SE por la demanda admitida y a la actora por la

demanda rechazada en contra de los directores de P. Chubut SE.

9) Imponer las costas de esta instancia a la demandada recurrente vencida.

10) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en primera instancia a favor de los Dres. J. A. G. H. y L. V. conjuntamente en el dieciocho por ciento (18%), a los Dres. F. L. L. y P. N. por la primera etapa del proceso como apoderados de P. Chubut SE conjuntamente en el cinco por ciento (5%) y a los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N. como apoderados de los codemandados O. A. C., A. E. G., T. S., C. H. L. y A. C. C. por la primera etapa del proceso, conjuntamente en el seis por ciento (6%), por la segunda etapa del proceso a los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N. conjuntamente por la representación de P. en el cuatro por ciento (4%) y por la representación de los restantes codemandados en la segunda etapa del proceso conjuntamente en el cinco por ciento (5%); al perito en Seguridad e Higiene R. H. C. en el uno por ciento (1%), a la perita contadora G. J. en el uno coma cinco por ciento (1,5%) y a la perita psicóloga M. S. en el uno por ciento (1%) del monto del proceso, porcentajes a calcular sobre el monto del presente juicio, con más el IVA si correspondiera.

11) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en la alzada a los Dres. J. A. G. H. y A. S. conjuntamente en el treinta y dos por ciento (32%) y a los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N. conjuntamente en el veintisiete por ciento (27%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

12) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

En virtud de encontrarse vacante un cargo de juez de Cámara, existiendo concordancia en la solución del caso, la presente sentencia se dicta por dos vocales de

Cámara (Ley V-174 y art. 274 CPCCCh -Ley XIII-5, Anexo A-).

R. RUBÉN E. HAYES
Juez de Cámara

M. FERNANDA ZANATTA
Presidenta

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2021
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARCELO A. NICOTERA Secretario de Cámara