

Contrato De Trabajo Despido Discriminatorio Prueba Cargas Dinamicas Dano Moral

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido discriminatorio. Prueba. Cargas

dinámicas. Daño moral Se hace lugar a la demanda por despido discriminatorio promovida por el trabajador contra la embajada extranjera empleadora, destacándose que, en el caso, la ley aplicable es la argentina, dado que la demandada no acreditó que la legislación por ella invocada fuera más favorable al actor ni que las partes hubieran pactado la aplicación de la legislación mencionada (art. 3, LCT), supuestos de desplazamiento de la ley nacional. Asimismo, se hizo lugar al resarcimiento por daño moral, en virtud de haberse acreditado que el despido se produjo por razones discriminatorias relacionadas con cuestiones políticas del país extranjero.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 27 días del mes de junio de 2.016, reunida la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y de acuerdo al correspondiente sorteo, se procede a votar en el siguiente orden: La Doctora Gloria M. Pasten de Ishihara dijo: I. La sentencia de fs.171/173 ha sido recurrida por la parte actora a fs.174/180 y por la demandada a fs.181/182. II. La demandada apela porque se encuadró la relación habida con la actora en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo e insiste en señalar que medió una relación de empleo público conforme al contrato suscripto y reconocido que remite al derecho de la República del Paraguay. También se queja por la admisión de las sanciones reclamadas con sustento en la ley 24.013 y por la fecha desde la cual se ordenó la aplicación del Acta N° 2601 de esta Cámara. La actora se agravia porque se desestimó la reparación solicitada por cuanto insiste en haber sido víctima de una discriminación política, por las horas extras que sostiene habría realizado y se le adeudarían, y por el rechazo de la sanción por falta de entrega del certificado de trabajo y de la fundada en el art.2 de la ley 25.323. III. En primer lugar es preciso dilucidar el marco jurídico bajo el cual debe analizarse la contratación de la actora. Esta Sala tuvo oportunidad de intervenir en el presente a tenor de la resolución obrante a fs.62, a través de la cual se desestimó la inmunidad de jurisdicción alegada por la embajada demandada, con sustento en el art.2 inc.d) de la ley 24.488, dejando a salvo que no se expidió en aquella oportunidad acerca de la esencia pública del vínculo alegado por la demandada, cuestión que debe ser ahora resuelta conforme los agravios vertidos al respecto por la apelante. Desde esa perspectiva cabe recordar que actora y demandada suscribieron el contrato de prestación de servicios acompañado a fs.24/25 y reconocido por la actora a fs.43vta., celebrado entre el Ministerio de Relaciones Exteriores representado por el embajador de la vecina República en nuestro país para el desempeño de funciones administrativas, en el ámbito de la embajada, de conformidad con el art.1° inc.f) de la Convención de Viena. En el contrato de referencia se pactó el pago de honorarios según la resolución a la que se remite en la cláusula tercera, el derecho al goce de vacaciones de acuerdo a la ley 1626/2000 y Resolución N° 1860/2010 (cláusula sexta), y convinieron la regulación de esta contratación por las disposiciones legales que menciona del Código Civil Paraguayo y de la ley 1626/2000 "De la Función Pública", a las que se remite la cláusula décimo primera. A los fines de la extinción, la cláusula décimo tercera se remite a otras normas del Código Civil Paraguayo. En el responde, la demandada se limitó a manifestar que nos hallamos frente a una relación "sujeta a la legislación paraguaya..." (fs.30) sin invocar norma concreta alguna de su derecho interno. En este contexto, cabe recordar que esta Sala I ha resuelto en los autos "Corning, Rodrigo H. c/United Press Internacional y otro" (SD 79.854 del 13/9/2002) que "... al encontrarse... cumpliendo funciones en la Argentina... y en virtud de lo normado por los arts.3 LCT y 1209 C.CIV., corresponde ...aplicar la legislación nacional (Goldschmidt, "Derecho Internacional Privado", Ed. Depalma, pág.116)". Ello así en tanto la demandada no acreditó que la legislación por ella invocada.... Fuera más favorable al actor, ni que las partes hubieran pactado la aplicación de la legislación mencionada (art.3 LCT), supuestos de desplazamiento de la ley nacional...". Agregó que, tal como se sostiene en este precedente, no sólo no se probó el derecho correspondiente a la República de Paraguay sino que tampoco se acreditó que fuera el más favorable (art.3 y 1209 C.C., actual art.2600 del CCCN). En mérito a lo expuesto, transitando los argumentos de la presentación recursiva de fs.181vta/182 por la cuestión antes analizada, propongo desestimar este segmento del recurso de la demandada y confirmar la aplicación al caso de la ley de Contrato de Trabajo. IV. En orden a la queja relativa a la admisión de las sanciones previstas en la ley 24013, esta Sala ha señalado al respecto que los arts. 23 y 34 de la Convención de Viena "...prevén que los estados extranjeros están exentos del pago de impuestos o gravámenes personales o reales, nacionales, regionales o municipales con las excepciones establecidas en los distintos incisos del art. 34 antes citado, pero nada dicen acerca de las multas o agravamientos indemnizatorios dispuestos (con claro carácter sancionatorio) en la legislación laboral, debiendo entenderse en atención a la claridad de los preceptos analizados que la exención aludida se encuentra ceñida a los supuestos de impuestos o gravámenes y no a sanciones o multas (confr. CNAT, Sala I, in re "León Hakimian Margarita c/ Embajada de la República Argelina Democrática y Popular s/despido", SD 85429

del 26/3/2009). Propongo desestimar el "segundo agravio" de fs.182, el que se limita a la cita de las normas referenciadas. V. La actora cuestiona el rechazo de la reparación que solicita en tanto insiste haber sido víctima de discriminación originada en la situación política que tuvo lugar en forma contemporánea con el distracto y el antecedente del desplazamiento del entonces embajador "que fuera quien la contrató para prestar funciones administrativas en la sede diplomática-, tareas que la actora describió a fs.5vta. como de promoción social en la oficina de promoción comunitaria, y que comprendían también visitas a las comunidades en el marco del denominado "Programa Fines Procem" que incluía capacitaciones en los lugares que detalla a fs.6/vta. A fs.7 describió los hechos que se suscitaron en la época de la desvinculación en el país vecino, relacionados con un cambio gubernamental a nivel de la presidencia de esa nación y que derivó en la renuncia del entonces embajador acreditado en nuestro país (Sr. Gabriel Enciso López), y que de acuerdo al relato volcado en el inicio produjo en desplazamiento de aquellos empleados que habían ingresado a instancias de aquel agente diplomático (Sr. Gabriel Enciso López). Manifestó que en ese contexto el 30 de junio en horas de la noche se comunicaron telefónicamente para adelantarle que no se le renovaría el contrato, que se presentó a trabajar y se le indicó que debía tomar sus pertenencias y retirarse, e individualizó a una persona (Sr. Baltazar Gil) que refirió la habría insultado lanzándole improperios, que debió regresar el 4 de junio (fs.7vta) día en que un compañero de trabajo habría sufrido golpes en la sede diplomática. Todo ello derivó en el intercambio telegráfico que describiera a fs.8/vta., así como en la denuncia policial materializada en las actuaciones obrantes en el Anexo 6373 obrante por cuerda iniciadas por el Sr. Lezcano Ferrara, quien declaró en calidad de testigo en esta causa a fs.145/146. Este testigo expresó que ingresó en enero de 2012 a trabajar a la embajada como encargado del proyecto Fines Procem, de educación dependiente del ministerio de Educación de Argentina y de Paraguay, dijo que la actora "era mi jefa" porque se desempeñaba en el área de atención a connacionales y eventualmente como secretaria privada del embajador, que las órdenes a la actora se las daba el embajador porque era su secretaría y porque el área de atención a connacionales dependía directamente del embajador, que la actora fue informada que iba a ser despedida que no iban a renovar el contrato, que no sabe los motivos y que "tiene entendido que la actora fue tratada con connotación de terrorista...la misma que se le atribuyó al testigo" cuando fue a retirar sus pertenencias, que ese día se acercó un funcionario (al testigo) que lo agredió física y verbalmente asociándolo a los hechos ocurridos días antes enfrente de la embajada. La testigo Sena Paniagua (fs.124/125) expresó conocer a la actora del club deportivo que frecuentaban y a la demandada por unas funciones sociales que realizaba la actora, que se hacían los fines de semana o los días de semana, que podían ser en capital o en provincia y que lo sabe porque la testigo participó en algunas reuniones, la última de ellas en junio de 2011, que esas funciones eran para un curso llamado "FINES PROCEM", concerniente a un acuerdo entre el gobierno paraguayo y el argentino, que la actora trabajaba en la secretaría social de la embajada, que lo sabe porque fue a retirar folletos de allí y que estaba de lunes a viernes de 10 a 15 hs. (fs.125), que en esos horarios pasaba la testigo por la embajada y que la actora no trabajó más por el cambio de gobierno, lo que sabe por comentarios. Perincolo Oliverira y Silva (fs.126/127) también conoce a la actora por las actividades sociales que realizaba en la colectividad y luego la conoció como parte del staff de la embajada, ya que el testigo participó como asistente del embajador, que la actora trabajaba en la secretaría directa del embajador, que la despidieron al momento de cambio de autoridades, luego de la renuncia del embajador y del juicio político al entonces presidente Lugo, que quienes habían sido contratados por el embajador fueron desplazados y que "algunos tuvieron malos tratos..lo sabe porque ... hicieron reclamos en forma pública en las redes contando lo que les estaba pasando..." (fs.127). El testigo Cárdenas (fs.129/130) propuesto por la actora, trabajó entre fines de 2010 y la renuncia del embajador que el testigo ubica en junio de 2011, expresó que fue asesor del embajador y que la actora era secretaria personal del embajador junto con otra persona llamada Vilma, y que también trabajó en un "tema de asesoría en las políticas sobre trata de personas y violencia de género...?" "circunstancias no invocadas-, que trabajó en "unos acuerdos binacionales que se llaman procem... que la actora hizo alguna actividad vinculada con esto... que también trabajó en un plan de finalización de estudios secundarios que luego no se pudo hacer de nombre fines..." (fs.130), que las órdenes a la actora se las daba el embajador y que trabajó hasta poco después de un golpe de estado institucional, porque pertenecía a un grupo de gente que había sido nombrada por el embajador, y que lo sabe por hablar con ese grupo de gente, que quienes no fueron contratados por el embajador el testigo "cree" que siguen trabajando, lo que le consta por "gente que ha ido posteriormente a la embajada". Por ejemplo, el secretario de Cultura sigue siendo el mismo y cree que la secretaria Vilma sigue trabajando; y estaban antes del embajador Enciso. Al ser interrogado?...hasta cuándo trabajó la actora el dicente responde que no lo sabe. Que interrogado sobre cómo era el trato en la embajada luego de la renuncia del embajador Enciso de la actora y el resto de la gente, el dicente manifiesta que el trato era absolutamente violento, hubo gente que incluso al querer retirar sus cosas fue inclusive amenazada, que esto le consta al dicente por hablar con la gente de este grupo que había trabajado y nombrada por la gestión de ensizo? (ver fs.130). Se extrae de las declaraciones testimoniales y del íter temporal de los sucesos objeto de debate que la actora fue desvinculada en forma contemporánea a los sucesos descriptos por los testigos e íntimamente vinculados a la política interna del país vecino. Sobre la carga de la prueba a los fines de demostrar la discriminación alegada, vale recordar que,

en virtud de la naturaleza de esta cuestión en controversia, rige con amplitud el principio de la prueba dinámica, en el sentido que basta que la actora proporcione algunos indicios serios de haber sufrido discriminación, para que se invierta el onus probandi y se desplace hacia la empleadora la carga de acreditar la legitimidad de su obrar. Así está establecido en la reglamentación del Art. 6° inciso c de la ley 26.485 sobre Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, por el decreto 1011/2010 que determina aplicables a supuestos como el que se analiza, los principios generales receptados en materia de prueba en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por otra parte, esta regla es coincidente con la doctrina sentada por la Corte Federal en el caso "Pellicori" (Fallos 334: 1387), precedente en el que el Máximo Tribunal predicó que: "En los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resultará 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 éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica?". En el contexto fáctico analizado, reitero a la contemporaneidad entre el despido y los sucesos acaecidos en el especial ámbito de trabajo de la actora, sumado al resto de las constancias de autos (expte. tramitado en sede criminal N° 46789/12 obrante en Anexo N° 6373 por cuerda) y que la demandada se limitó a desconocer, la intimación de la actora cursada el 2/8/2012 (ver fs.23), observo que incumplió los estándares internacionales de derechos humanos, a los que seguidamente me referiré. Cabe recordar a esta altura que la Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (v. pto. 1.3.1. del "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas", elaborado en la Reunión de expertos en octubre de 2003, Ginebra- www.ilo.org/global/langen/index.htm-OIT). En el mismo sentido resulta útil recurrir a la definición del término discriminación que nos brinda el art.1.1.a del Convenio N° 111 de esa Organización, en tanto lo considera comprensivo de "(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados?". En el orden interno y general, la ley 23.592 considera discriminatorios a aquellos actos u omisiones determinados por "motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social" (art.1° segundo párrafo). Las descripciones que contienen las normas internacionales así como la ley 23.592, deben ser compatibilizadas e interpretadas en el específico ámbito de aplicación en el que nos hallamos, es decir, en el contexto laboral de las personas a quienes se dirige la protección que ellas predicán. A este fin el art.6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prevé que "1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana". El artículo transcrito revela la amplitud en la concepción del derecho de las personas que trabajan a desarrollar su empleo en libertad y con dignidad. En el ámbito de nuestro derecho interno, el art.17 de la LCT prohíbe "cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad". También la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, contempla, como una de las modalidades en las que se manifiesta la violencia contra las mujeres en los distintos ámbitos en los que desarrollan su vida, la violencia laboral, describiéndola en el art. 6° inc. c) como "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 estado 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...". y el D. R. enuncia que se considera discriminación cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de trato o de oportunidades, empleo u ocupación de las mujeres (art. 6° inc. c) y primer párrafo del D. R. 1011/2010). Los hechos analizados

en autos, bajo la órbita de las normas internacionales y locales anteriormente reseñadas, revelan que se sucedieron una serie de circunstancias contemporáneas al distracto que colisionan con los principios y garantías que contienen las normas mencionadas. Es necesario que el derecho a trabajar sea garantizado con el debido respeto a las libertades políticas de la persona humana, como predica el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales antes citado. Propongo pues modificar en este aspecto el fallo de grado y admitir la reparación ?patrimonial y moral- solicitada (ver fs.10/vta.). A los fines de establecer su quantum, memoro que el daño moral es la lesión en los sentimientos que determina dolor o sufrimientos físicos, inquietud espiritual, o agravio a las afecciones legítimas y, en general, toda clase de padecimientos no susceptibles de apreciación pecuniaria. Su traducción en dinero se debe a que no es más que el medio para enjugar, de un modo imperfecto pero entendido subjetivamente como eficaz por quien lo reclama, un detrimento que, de otro modo, quedaría sin resarcir. Siendo ello así, se trata de reconocer una compensación pecuniaria que haga asequibles algunas satisfacciones equivalentes al dolor moral sufrido, el cual se encuentra receptado en los arts. 522 y 1078 del Código Civil (actuales arts. 51, 52 y 1738 Código Civil y Comercial Ley 26.994) y adquirió rango constitucional a través del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, pues en el artículo 5 apartado 1 del Pacto de San José de Costa Rica (Ley 23.054) encuentra la debida tutela. Además tengo en cuenta que nuestro más Alto Tribunal ha señalado que debe considerarse el carácter resarcitorio de este rubro, la índole del hecho generador de la responsabilidad y la entidad del sufrimiento causado, lo que no tiene necesariamente que guardar relación con el daño material, pues no se trata de un daño accesorio a éste (conf. Fallos: 321:1117, 323: 3614 y 325:1156, entre otros); que el dolor humano es apreciable y que la tarea de quien juzga es realizar la justicia humana; no se trata de una especulación ilícita con los sentimientos sino de darle a la víctima la posibilidad de procurarse satisfacciones equivalentes a lo que ha perdido. También la CSJN ha expresado que aun cuando el dinero sea un factor inadecuado de reparación, puede procurar algunas satisfacciones de orden moral, susceptibles, en cierto grado, de reemplazar en el patrimonio moral el valor que del mismo ha desaparecido. Se trata de compensar, en la medida posible, un daño consumado. En este orden de ideas, el dinero es un medio de obtener satisfacción, goces y distracciones para restablecer el equilibrio en los bienes extra-patrimoniales" (conf. Fallos 334: 376, Considerando 11° y Recurso de Hecho V.G.B. c/ Hospital Vicente López y Planes Unidad Hospitalaria de General Rodríguez s/ accidente de Trabajo? V.206.XLV.R.HE del 04/06/2013). Conforme los parámetros expuestos y teniendo en cuenta las vicisitudes por las que debió transitar la actora en el plano laboral en especial al tiempo de la desvinculación y demás circunstancias personales que surgen de la presente causa, propongo admitir el agravio y, en el marco de lo normado por los arts.1071, 1072 y 1078 del Código Civil; arts.1741 y 1749 del CCCN y de conformidad a lo prescripto por el art.165 del CPCCN, sugiero establecer la suma de \$ 20.000 en concepto de daño patrimonial y moral (ver reclamo así plasmado a fs.10). VI. En cuanto se refiere a la jornada, memoro que la actora denunció en el inicio que se extendía de lunes a viernes de 9 a 16 hs. y que en virtud de las actividades sociales que llevaba adelante prestaba servicios los días y en los horarios que describió a fs.6/vta. y que consistían en eventos denominados ?jornada consular? que tenían lugar en sedes del consultado o en diversos centros comunitarios. En el intercambio telegráfico expresó que trabajaba de lunes a viernes de 9 a 16 hs. (?...cumpliendo un horario regular de 9 a 16 hs. de lunes a viernes...?). Ante la negativa explicitada por la demandada a fs.29vta. se encontraba a cargo de la actora demostrar el exceso de jornada alegado (art.377, CPCCN). A este fin acompañó los testimonios de Perincolo Oliverira y Silva (fs.126/127), Sena Paniagua (fs.124/125), Cárdenas (fs.129/130) y Lezcano Ferrara (fs.145/146). El primero de los nombrados dijo conocer a la actora por las actividades sociales que realizaba en la colectividad y que luego la conoció como parte del staff de la embajada, ya que el testigo participó como asistente del embajador, que la actora trabajaba en la secretaría del embajador de 9 a 16 hs. y expresó que se quedaba (el testigo) con el embajador hasta las 18 o 19 hs. y que la actora también lo hacía ?dependiendo de las necesidades de aquél?, circunstancia ésta que no fue referida en la demanda (ver fs.5vta.). Expresó asimismo que el ingreso y salida del personal se controlaban con reloj y planilla de asistencia (fs.126). El testigo Cárdenas (fs.129/130) dijo haber sido también asesor del embajador Enciso López desde fines de 2010 hasta su renuncia en junio de 2011 y relató que trabajaban de 9 a 16 hs. pero que siempre se quedaba ?más tiempo? sin dar pautas de la extensión de la jornada ni de la eventual tarea que se habría llevado a cabo (fs.129), que ?en algún momento había un libro de firmas?, y que ?...quisieron poner un reloj tarjetero pero para todas estas medidas hubo ?resistencia?. Lezcano Ferrara refirió que trabajaba de lunes a viernes de 9 a 17 hs. ?aspecto en el que no coincide con la demanda- y que además cumplía horario en actividades extra como ser visitas a programas en fines de semana o en la semana, las que podían durar una jornada entera o de 5 a 10 de la noche entre semana, lo que sabe porque el testigo asistía a esas actividades, que el horario se controlaba con una planilla de asistencia en la embajada pero no en los otros lugares por las actividades extras. Sena Paniagua (fs.124/125) dijo conocer a la actora del club deportivo que frecuentaban desde el año 2011, que la actora trabajaba en la parte social de la embajada donde la testigo ?ha ido varias veces... para retirar folletos para la colectividad...? por lo que sabe que la actora estaba de 10 a 15 hs. (fs.125) porque concurría en esos horarios y permanecía entre 15 minutos y media hora. El análisis y valoración de los testimonios, conforme a la sana crítica (art.386, CPCCN), revela que tanto Perincolo Oliverira y Silva

como Cárdenas sostuvieron haber sido asistentes del embajador y que en ese carácter permanecían un tiempo más allá del horario pero la actora no refirió trabajar según las necesidades del funcionario sino en tareas de índole social, sobre las cuales estos testigos no se explayaron, y sólo Lezcano Ferrera manifestó que cumplía tareas fuera del horario habitual de lunes a viernes sobre el cual no coincidió con la demanda- pero sin brindar precisiones, amén de que la actora nunca denunció que los horarios estuvieran sujetos a algún control. La declaración de Sena Paniagua no aporta datos sobre esta temática. Como es sabido, la prueba sólo puede producirse sobre aquellos presupuestos fácticos invocados por los litigantes (conf. art. 364 1er. párrafo CPCCN), mas no sobre aquellos que no lo fueron, pues ello implicaría afectar la garantía al debido proceso y el derecho de defensa en juicio de la contraparte (art.18 C.N.) en cuanto implica la valoración de hechos que no fueron oportunamente invocados en la demanda. En consecuencia, considero que no se acreditó la prestación en exceso de la jornada legal como fuera invocado en la demanda, por lo que propongo confirmar lo resuelto en origen. VII. La actora se queja, finalmente, por el rechazo de la sanción fundada en el art.80 de la LCT y cuestiona los alcances del art.3º del dec.146/01, en tanto su petición fue desestimada en origen por no haber dado cumplimiento a lo allí normado. Sin embargo, los argumentos que introduce en su memorial lucen extemporáneos puesto que nada de ello fue invocado en la demanda (art.277, CPCCN; ver fs.10/vta.). Al respecto, no se puede soslayar que la expresión de agravios no es la vía pertinente para introducir nuevos planteamientos que debieron ser introducidos en el estadio procesal oportuno, por lo que no cabe sino desestimar este segmento del recurso. VIII. Con relación a la sanción del art.2 de la ley 25.323, asiste razón a la actora. La norma exige la intimación fehaciente del pago de las indemnizaciones derivadas del despido y en el caso, la actora la practicó en forma contemporánea a la decisión rupturista (ver misiva del 22/08/2011). El plazo para proceder al pago de las indemnizaciones con que cuenta la empleadora hubiera sido relevante si justamente hubiera cumplido con dicho pago, lo que no ocurrió, por lo que la accionante no debía intimar nuevamente el pago de las indemnizaciones por despido para acceder al incremento indemnizatorio peticionado y propongo modificar en este sentido el fallo, admitiendo el progreso de este rubro por la suma de \$5.728,50 (\$6.744 + \$3653 + \$1060 x 50%). IX. En cuanto a la tasa de interés, la demandada se agravia porque considera que el Sr. Juez de grado dispuso aplicar retroactivamente la que surge del Acta de la CNAT 2.601 del 21/5/2014. En primer término, cabe precisar que las resoluciones que adopta ésta Cámara mediante actas sólo consisten en la exteriorización su criterio y son indicativas de una solución posible pero no constituyen actas obligatorias; en segundo lugar, siendo que los juicios laborales carecen de intereses legales, por lo que la tasa determinada en origen se adecua a los parámetros jurídicos aplicables. Por otra parte, como he señalado en otras oportunidades, la tasa de interés tiene como objetivo mantener incólume el contenido de la sentencia; la integridad del crédito de naturaleza alimentaria y evitar que el transcurso del tiempo lo convierta en irrisorio. En este contexto, si bien la tasa establecida en el Acta 2357 del 7/5/02 al principio fue adecuada, esta Cámara advirtió que en la actualidad y frente a los ajustes y variaciones económicas financieras que surgen de elementos propios de la realidad, quedó desajustada y sin posibilidades de dispar la existencia de un agravio patrimonial. Por ello, ante la conducta del empleador moroso que no permitió que la persona trabajadora utilizara su dinero libremente, es criterio jurisprudencial reiterado que la tasa de interés compensa el deterioro del crédito laboral y el lógico avatar que implica un juicio tendiente a recuperar el capital indebidamente retenido por su empleador. De aplicar un interés ajeno a la realidad social y política, notoriamente inferior al imperante en el mercado financiero, sin establecer pautas correctoras de la conducta antijurídica y no contemplar la verdadera dimensión del perjuicio sufrido, significaría premiar al deudor que no cumplió oportunamente sus obligaciones. Es pertinente agregar que esta Cámara resolvió en el Acta N°2630 del 27/4/2016 mantener, a partir de la fecha de la última publicación, la tasa a la cual se remite el Acta N°2601 (tasa nominal anual vigente para préstamos personales de libre destino del Banco Nación) que asciende al 36%. Por lo expuesto, propongo rechazar el agravio y confirmar la decisión de grado. X. En atención a las modificaciones propuestas en los considerandos V y VIII propongo elevar el total de la condena a la suma de \$79.194,50 más los intereses fijados en origen. XI. En consecuencia, propongo: 1º) Confirmar la sentencia en lo principal que decide, elevando el capital de condena a la suma de \$79.194,50 más los intereses fijados en origen (Actas CNAT N° 2601 y 2630); 2º) Declarar las costas de Alzada a cargo de la demandada vencida (art.68, CPCCN) y regular los honorarios por la actuación en esta instancia, de los letrados de la parte actora y de la demandada en el ...% y ...% respectivamente de lo que a cada uno de ellos le corresponda percibir por su actuación en la anterior etapa (art.38 LO y art.14 de la Ley 21.839). La Doctora Graciela A. González dijo: Que adhiere al voto que antecede, por compartir los fundamentos. A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, SE RESUELVE: 1º) Confirmar la sentencia en lo principal que decide y elevar el capital de condena a la suma de \$79.194,50 más los intereses fijados en origen (Actas CNAT N° 2601 y 2630); 2º) Declarar las costas de Alzada a cargo de la demandada vencida (art.68, CPCCN) y regular los honorarios por la actuación en esta instancia, de los letrados de la parte actora y de la demandada en el ...% y ...% respectivamente de lo que a cada uno de ellos le corresponda percibir por su actuación en la anterior etapa (art.38 LO y art.14 de la Ley 21.839); 3) Hágase saber a las partes que, de conformidad con lo establecido en las Acordadas Nro. 11/14 de fecha 29/04/14 y Nro. 3/15 de fecha 19/2/2015 de la CSJN,

deberán adjuntar copias digitalizadas de las presentaciones que efectúen, bajo apercibimiento de tenerlas por no presentadas.

Regístrese, notifíquese, oportunamente comuníquese (art.4º, Acordada CSJN N° 15/13) y devuélvase. Gloria M. Pasten de

Ishihara Jueza de Cámara Graciela A. González Jueza de Cámara Ante mí: Verónica Moreno Calabrese

Secretaria Correlaciones: Moreno, María Cristina c/Embajada de la República Árabe de Egipto

s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala V - 28/02/2013 Kennedy, Ricardo: La inmunidad de jurisdicción en el derecho laboral, Erreius

on line, Octubre 2005, .

008314E