

## Empleo Publico Abogado Bancario Corralito Financiero Estres Laboral Y Dano Moral Ausencia De Mobbing O Discriminacion

### JURISPRUDENCIA

Empleo público. Abogado bancario. Corralito financiero. Estrés

laboral y daño moral. Ausencia de mobbing o discriminación Si bien se rechaza la demanda por mobbing, discriminación y nulidad del despido -y consiguiente reincorporación-, se acoge el daño moral, pues, aunque no se haya podido demostrar la existencia de violencia laboral intencional, lo que sí opera es la responsabilidad del empleador en los términos del artículo 1109 del CC, por no haber cumplido con su deber de garantizar condiciones de trabajo dignas ni la obligación legal en materia de higiene y seguridad del trabajo, en tanto no se resguardó la indemnidad psicológica de su trabajador, quien padeció un ambiente de trabajo hostil durante la época del ?corralito financiero?. S.M. de Tucumán, 18 de Diciembre de 2018. Y VISTO: los recursos de apelación interpuestos a fs. 2080 y a fs. 2082 por el actor y demandado, respectivamente; y CONSIDERANDO : I- Que viene la presente causa a consideración de esta Alzada en virtud de los recursos de apelación deducidos tanto por el actor como por el banco demandado en contra de la sentencia de fecha 29 de marzo de 2017 (fs. 2044/2077) que resuelve: I) hacer lugar a la demanda que por daño moral entablara el Dr. Rafael García Zavalía en contra del Banco de la Nación Argentina y condena a éste último a abonar la suma de \$ 300.000 con criterio de actualidad, debiendo adicionarse hasta el momento de su efectivo pago el interés que fija el Banco de la Nación Argentina; II) hacer lugar a la demanda que por pago de tickets comida (diferencias de indemnización reclama el actor, debiendo el demandado abonar por tal concepto las sumas que se determinarán en la etapa procesal oportuna; III) no hacer lugar a la demanda que por diferencias de indemnización tarifada (salvo rubro tickets canasta) lucro cesante, inconstitucionalidad del despido incausado, nulidad del despido y reintegro al cargo, inconstitucionalidad del art. 39 de la LCT que entablara el Dr. Rafael García Zavalía en contra del Banco de la Nación Argentina; IV) costas, como están consideradas. El apoderado del demandado expresa agravios a fs. 2094/2099, en tanto que la parte actora hace lo propio a fs. 2100/2111. Corridos los pertinentes traslados de ley, el Banco accionado contesta a fs. 2121/2129, mientras que el actor lo hace a fs. 2131/2135. Manifiesta la entidad bancaria recurrente en sus agravios que no hubo ?acoso laboral o mobbing? ya que no se dan las condiciones para que sea considerado como tal. Aduce que la indemnización del art. 245 LCT es de carácter tarifario e integral, es decir, que indemniza todos los daños emergentes del despido injustificado. Remarca que si el mobbing no existió, tampoco hubo acoso laboral y que mal puede entonces condenarse a su parte a abonar esa suma porque ?la dolencia psicológica que padecía el actor se acentuó a raíz del despido?. Afirmo que ?en virtud del carácter tarifario indicado, la jurisprudencia ha establecido unánimemente que la indemnización por despido es integral, es decir, que indemniza todos los daños emergentes del despido injustificado?. También sostiene que es notoriamente incorrecta la condena a su parte para que se indemnice al actor por ?la aflicción espiritual propia del distracto laboral?, ya que de manera alguna corresponde indemnizar por daño moral fundado exclusivamente en el despido sin causa. También es motivo de agravios que se le conceda el rubro ?tickets comida?, en el que la CSJN en los autos ?Pérez Aníbal c/Disco SA? declaró la inconstitucionalidad del art. 103 bis, inciso c de la LCT, en cuanto negaba el carácter salarial de los ?vales alimentarios?, mal puede concederlos sumado a que, en su escueto análisis, se omitió considerar la sanción de la ley 26.341. Por último, se queja de la forma en que fueron impuestas las costas, considerando que la proporción y su distribución deben estar acordes al resultado alcanzado en la sentencia. Por su parte, la actora en los fundamentos de su recurso se queja del monto por el que prospera el daño moral, suma a la que considera irrisoria y que -además- fue fijada con criterio de actualidad. También se agravia que la sentencia da por probado un daño moral irrisorio y, al mismo tiempo, que no lo considere a los fines del mobbing u hostigamiento laboral, materia nodal de la demanda sobre el que la sentencia no se pronuncia. Aduce que fue objeto de numerosas persecuciones y proscripciones en el Banco, política silenciosa que claramente buscó empujarlo a la renuncia, lo que no aconteció porque quería continuar trabajando en dicha entidad. Afirmo que la Ley N° 23.592 es plenamente aplicable a las relaciones laborales ya que asegura el pleno ejercicio de sus derechos y garantías fundamentales. Sostiene que, al no declararse la improcedencia del despido incausado y la nulidad del distracto dispuesto unilateralmente por el BNA con una causa solapada, la sentencia carece de motivación suficiente para ser considerada un acto jurisdiccional válido, por lo que deja planteada la nulidad de la sentencia. En su defecto, solicita se revoque el fallo y se disponga reintegrar al actor nuevamente al cargo en la representación letrada del Banco, se le abonen los salarios caídos, como asimismo, los daños causados a su persona y a su entorno familiar, sólo reconocidos mínimamente en la sentencia. Se agravia, también, que el juzgador no haya considerado como parte integrante de su remuneración los emolumentos percibidos en concepto de honorarios profesionales, derogando así lo dispuesto en los arts. 104 y 105 de la LCT. En cuanto al daño moral, insiste que en la sentencia no se le reconozca en el resto del plexo probatorio, la denegatoria al ascenso, el

hostigamiento discriminatorio probado instrumentalmente, no sólo por medio de testigos, sino también, con la pericia psicológica. En cuanto a la afirmación hecha en la sentencia de que el presupuesto "daño" que habilita la pretensión de lucro cesante, no está acreditado, porque García Zavalía continúa percibiendo honorarios por los juicios que llevaba adelante, le agravia en tanto que el actor trabajaba muy bien hasta el acaecimiento del hecho dañoso. En definitiva, solicita la revocación de la sentencia del 29/03/17 y se dicte la sustitutiva, o bien el reenvío a primera instancia para que dicte nuevo pronunciamiento (fs. 2100/2111). Que estando firme el llamado de autos para sentencia, la causa queda en estado de ser resuelta por el Tribunal (fs. 2142).

II- A fin de tener una completa comprensión de lo que aquí se ha de resolver, es oportuno recordar que el actor, el Dr. Rafael García Zavalía inicia demanda en contra del Banco de la Nación Argentina, entidad en la que se desempeñó como abogado, en el departamento de legales, llevando adelante los juicios en los que el Banco demandaba o era demandado. Del texto de la demanda surge que el actor ingresa a prestar sus servicios en esa institución el 02/04/84, como empleado auxiliar, hasta que el Honorable Directorio lo designó como apoderado general para juicios, al producirse su graduación como abogado. Su relación profesional con la entidad se desarrolló con total normalidad, logrando un ascenso como "Abogado Auxiliar" en el año 2000, cargo inmediato anterior al de "Abogado Titular" y "Titular Interino". A partir de ese momento manifiesta que su ascenso fue indefinidamente postergado, nombrándose en su lugar a la Dra. Ahualli, quien ingresó con posterioridad al actor, viendo así frustradas sus lógicas expectativas. Esto le provocó problemas de salud por los que debió solicitar licencia por un período de siete meses. Al reintegrarse, afirma que le asignaron nuevamente la totalidad de las causas que entonces llevaba adelante, omitiendo tener en cuenta las indicaciones dadas por los médicos tratantes a su empleador. El Honorable Directorio modifica, mediante resoluciones del 21/03/02 y del 04/04/02, sustancialmente el régimen de distribución de honorarios legales vigentes, disponiendo una drástica reducción (fs. 519 vta.). Esta decisión del HD obedeció a un plan de facilidades de pago temporario otorgado por el Banco a los clientes con dificultades para responder con las obligaciones contraídas en esa entidad, el que luego pasó a ser "la regla", prolongando y prorrogando la percepción de dichos emolumentos. El actor efectuó entonces un planteo ante la entidad crediticia, con intervención del Colegio de Abogados, encargado de velar por el cumplimiento de la Ley de Aranceles Profesionales (LAP). Durante la tramitación administrativa de ese reclamo, es que se produce su despido (13/07/05). Como consecuencia de su desvinculación, resuelve el actor demandar al Banco Nación por "acoso y/u hostigamiento laboral, mobbing", describiendo en el escrito inicial la actitud que el banco asumió frente a su situación, lo que le produjo, según sus propios dichos, un agravamiento del cuadro psicológico que ya venía padeciendo.

III- El señor juez a quo hizo lugar parcialmente a la demanda entendiendo que el actor se vinculó con la demandada, no a través de un contrato de empleo público, sino por la LCT, razón por la que consideró que no hubo nulidad en la resolución que dispuso el despido en forma incausada. No hizo lugar al reclamo por acoso laboral, conforme las pautas que éste requiere para consolidarse, a la vez que estimó que la antigüedad no constituye -por sí-, en forma aislada, un requisito suficiente para el ascenso del cargo. Asimismo, entendió que la falta de suscripción por parte del actor al acuerdo de reducción de honorarios, sí generó una situación de incomodidad en ambas partes, lo que surge acreditado con la prueba testimonial agregada a la causa, que amerita el reconocimiento del "daño moral" invocado y demostrado, por la suma de \$ 300.000. Rechaza el rubro lucro cesante al entender que no se ha configurado el presupuesto "daño" que habilita su pretensión, toda vez que el actor continúa ejecutando y percibiendo los honorarios en los juicios donde se desempeñó como letrado del banco demandado. Y finalmente, resuelve acoger el rubro "tickets- comida" al que le reconoce carácter indemnizatorio.

IV- Que, en primer término, cabe pronunciarse acerca de la nulidad de la sentencia planteada por la actora recurrente. Sobre el particular, en numerosas oportunidades hemos sostenido que la nulidad no procede cuando la misma puede ser subsanada por vía de apelación. Así también lo entiende de manera sostenida la jurisprudencia al manifestar que "la declaración de nulidad de la sentencia no procede cuando los vicios invocados son susceptibles de reparación mediante el de apelación". (Cam. Civ. y Com Fed., sala 3, en "Niño Rafael Armando c/Estado Nacional Armada Argentina", sentencia del 13/06/96). Tal como lo establece el art. 253 Procesal, "el recurso de apelación comprende el de nulidad en los supuestos de defectos en la sentencia. Respecto de esta norma se ha precisado que el recurso de nulidad carece de autonomía, desde que se encuentra comprendido en el de apelación, y que está reservado para las impugnaciones correspondientes a vicios procesales o defectos formales que afectan a la resolución judicial en sí misma" (CNac Apel en lo Civil y Comercial Federal, sala 3, "Silva Hesse Juan Carlos c/Instituto de la Vivienda del Ejército y otros s/ cumplimiento de contrato", sentencia del 11/11/14). Refuerza lo antes dicho lo afirmado por la jurisprudencia en el sentido que "la nulidad del fallo sólo procede cuando aquél adolece de vicios o defectos de forma que lo descalifican como acto jurisdiccional válido, es decir, cuando se ha dictado sin sujeción a los requisitos de tiempo, lugar o forma prescriptos por la ley adjetiva (art. 34 inciso 4º, 163 y 253 del Código Procesal), más no en la hipótesis de errores in indicando que pueden ser reparados por medio del recurso de apelación en que el Tribunal de Alzada puede examinar los hechos y derecho con plena jurisdicción" (Cam.Nac.Civil, sala I, "Bedaumine de Corbetta, Nelly Elena, Koudaty Susana Esther s/desalojo", sentencia del 6/05/94). Por ello, y en concordancia con la jurisprudencia antes citada, las deficiencias que la

sentencia bajo examen pudiera llegar a tener pueden ser subsanadas en esta instancia mediante el tratamiento del recurso de apelación, lo que así se resuelve. Despejado este primer agravio, nos avocaremos a tratar lo relativo al marco jurídico en el que quedó encuadrada la relación del Dr. García Zavalía con el Banco de la Nación Argentina. Cabe destacar que el Banco de la Nación Argentina es una ?entidad autárquica del Estado, con autonomía presupuestaria y administrativa? (art. 1° de la Ley N° 21.799, modificada por Ley N° 25.299. En este último aspecto, la Carta Orgánica del Banco, que ha sufrido varias modificaciones, estableció en su última modificación, practicada al art. 1° por Ley N° 25.299, que ?no le serán aplicables las normas dispuestas con carácter general para la organización y funcionamiento de la administración pública nacional, en particular los actos de los cuales resulten limitaciones a la capacidad de obrar o facultades que le confiere su régimen específico?. En una palabra, la relación entre las partes no se rige por la Ley N° 25.164 de Empleo Público sino por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) y el plexo normativo complementario del mismo (art. 153 de la Ley N° 24.013, art. 16 de la Ley N° 25.561 y decretos complementarios). Como corolario, no resulta viable el planteo de nulidad de la resolución del HD del BNA N° 2645, del 11/07/05, que resuelve: ?desvincular al Dr. Rafael Alfredo García Zavalía y abonarle las indemnizaciones legales previstas en los arts. 232 y 245 de la LTC, con el tope complementario previsto en el art. 153 de la ley 25013, incrementadas en su monto por lo establecido en el art. 16 de la ley 25561 y sucesivos decretos de prórroga, con el ajuste previsto, de corresponder, por el art. 233 de la LCT? (fs. 49). En efecto, no le es dable aplicar la doctrina y jurisprudencia de los casos ?Madorrán? y ?Ruiz? dictados por la CSJN en atención a que en ambos casos se trataban de empleados encuadrados en la Ley de Empleo Público por lo que se procuró resguardar la estabilidad del empleado público en sentido propio, confirmando por su naturaleza al Poder Judicial la atribución de imponer a la Administración la obligación de reincorporar a un agente ilegalmente exonerado o dejado cesante por ésta, lo que en la especie no sucede en autos. Por lo mismo, se puede decir que como la ley en el ámbito privado no obliga al empleador que dispuso su despido a reincorporarlo, por ser su estabilidad de carácter impropio o relativo, se prevé una indemnización agravada en la figura del despido sin justa causa, que es la que invocó el accionado y se abonó conforme lo dispuesto en el art. 245 LCT, en este caso (fs. 394 y fs. 404). En su momento, la Ley N° 12.637 y su Decreto reglamentario N° 20.668/46 introdujo la estabilidad relativa, que permitía en caso de violación al derecho de mantener el empleo la ineficacia del despido, para los empleados bancarios y de seguros, normativa que fue luego declarada inconstitucional por la CSJN en los autos ?De Luca José c/Banco Francés del Río de la Plata, del 25/02/69, LL 134-636). Dicho esto, y estando encuadrado el supuesto de autos dentro del régimen de derecho privado, específicamente la LCT, se ponderará el presente caso a la luz de dicha normativa a fin de determinar la procedencia o no de los rubros de los que el actor se queja en el escrito de expresión de agravios y que no fueron concedidos en la sentencia de marras. Despejado estos aspectos de previo tratamiento, nos avocaremos a desentrañar el planteo sobre el que insiste el actor acerca de que el banco incurrió en ?moobing y/o acoso laboral?. Sobre el particular, se ha sostenido que ?el moobing o acoso u hostigamiento al trabajador por el empleador o alguno de sus representantes, debe estar referido a un móvil que lo explique y que se exprese a través de comportamientos ligados y repetidos en el tiempo, aptos para crear en el trabajador una situación de perturbación tal que lo disminuye o desquicie psicológicamente. Para que se configure el acoso moral o moobing debe darse una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular? (CNTrab, sala VI, ?C.G.H c/Contax SA sucursal de empresa extranjera y otro s/despido?, sentencia del 27/10/15). También se ha señalado que ?el acoso laboral conocido en el vocablo inglés como moobing se configura cuando una persona o grupo de ellas, de modo repetitivo y sistemático, adopta una conducta hostil o arbitraria contra el trabajador para disminuirlo o desprestigiarlo en el ámbito de la empresa con la finalidad o intención de que abandone el empleo o acepte una disminución en las condiciones de trabajo. Para la presencia de una situación de moobing con consecuencias jurídicas, se requiere la verificación de un reiterado y regular proceder perverso y además que tenga la finalidad de segregar o eliminar al acosado de la comunidad de trabajo? (CNTrab, Sala X, Solmesky Sergio Gabriel c/Autoridad Reguladora Nuclear y otro s/reclamos-moobing?, sentencia del 20/04/17). Bajo estos parámetros, no se estiman reunidos en autos los requerimientos sentados por la jurisprudencia para tener al presente caso como encuadrado en un supuesto de moobing y/o acoso laboral. A tal fin se requiere, como se anticipó, un móvil que lo explique y se exprese en comportamientos reiterados tendientes a provocar una perturbación tal que desquicie al actor; que ese comportamiento debe estar orientado con la finalidad de disminuirlo o desprestigiarlo en el ámbito de la empresa con la intención de que abandone el trabajo. Establecidos los presupuestos que deben reunirse para que el caso pueda ser encuadrado dentro del moobing, pasaremos a examinar los hechos que tienen incidencia directa en la resolución de este punto. El Dr. García Zavalía, comenzó a gozar de una licencia por razones de salud durante agosto del año 2001, cuando fue atendido por el Dr. Federico Pelli Noble porque, para ese entonces, padecía un desorden emocional motivado por la situación laboral, por lo que le aconsejó realizar tratamiento psicológico (fs. 1710). Posteriormente, el Dr. Enrique Bernabé Pino, médico psiquiatra, el 1/12/01 le prescribió licencia por angustia, depresión, en referencia a tensiones y responsabilidades originadas en el campo laboral (fs. 275)

que le provocó la aparición de una patología psicosomática. El 20/12/01, sugirió cambio de ambiente, solicitando por ello una prórroga de su licencia por 30 días más (fs. 272/273). En enero de 2002, ya en pleno corralito financiero, y estando todavía con licencia, fue citado por la patronal para que se le efectuara una junta médica en la ciudad de Buenos Aires (fs. 128/129), la que recién pudo llevarse a cabo en febrero de ese año, con posterioridad al vencimiento de la licencia por ese entonces concedida (26/02/02, ver fs. 118) en la que se dispuso el alta médica, pero recomendando continuar con el tratamiento. Reintegrado a su puesto de trabajo en marzo de 2002, se le entregaron notificaciones de expedientes que estaban a su cargo, lo que motivó que éste efectuara un descargo (fs. 77/79) alegando no estar todavía en condiciones de afrontar esa responsabilidad. Obtuvo como respuesta la nota del Dr. Fazio, del 11/03/02, solicitándole indique qué actividad podía realizar por no estar específicamente aclarado en el alta médica y recordándole que la actividad de un abogado de entidad bancaria es estresante (fs. 69/70). Lo cierto es que está acreditado que el actor estuvo de licencia por padecer este síndrome depresivo, asociado a trastornos de ansiedad y elementos fóbicos, según certificado médico extendido por el Dr. Pelli Noble el 30/08/01 (fs. 166). Esta licencia se fue extendiendo en el tiempo, respaldado por los correspondientes certificados médicos que lo avalaban (fs. 167/171) sumado a los controles de la Unidad de Asistencia Médica y Social de la entidad demandada (fs. 188, fs. 214, fs. 243), lo que llevó a la Institución a desvincularlo finalmente el día 11/07/05, conforme da cuenta la CD que obra a fs. 39. Paralelamente y mientras el actor ya estaba con el cuadro descripto, se produjo la promoción de la Dra. Ahualli al cargo que aspiraba, siendo la calificación de ambos letrados muy parejas ?Excelente 1 B? (fs. 302), y la razón del ascenso, las de organización y dirección propias del banco (fs. 296 y sgtes, fs. 304). El actor dedujo recurso de reconsideración (fs. 309/314) que fue rechazado, a la vez que el Gerente solicitó antecedentes acerca del concepto, comportamiento y cumplimiento del profesional (fs. 60). No se advierte, de la secuencia de hechos descriptos, la concurrencia de los recaudos antes citados por la jurisprudencia que permitan encuadrar el presente caso como un supuesto de ?acoso laboral o moobing?, que configure una conducta injuriante pasible de ser calificada en los términos que el actor plantea y por el que el Banco deba responder (ver para mayor ilustración: fs. 852/856). Refuerza la conclusión a la que arribamos, el hecho de que el demandado procurara adecuar, acorde a los requerimientos médicos, sus tareas a las limitaciones provocadas por su estado psicoemocional, teniendo en cuenta sus aptitudes profesionales, lo que resultó evidentemente de difícil materialización, conforme se desprende de las notas que requerían más especificaciones acerca de sus concretas posibilidades laborales. Tanto es así que, incluso, ante el pedido del actor, el BNA gestionó su traslado a INADI, lo que no se logró concretar (fs. 392, fs. 915/917). En efecto, de las constancias de autos se puede inferir que el comportamiento del banco estuvo siempre orientado a seguir de cerca el estado de salud del actor, en función de las licencias periódicas y reiteradas que éste fue tomando desde el año 2001 hasta el año 2005, en que se produce su desvinculación. Que resulta relevante recordar que durante ese tiempo la actividad legal de la entidad se vio seriamente trastocada por el corralito financiero, que provocó un enorme volumen de demandas de los titulares de cuentas a las que el banco tuvo que responder y que se sumó a los juicios que ya la entidad tenía contra sus deudores, la actividad laboral y profesional de los letrados integrantes del departamento de legales, estuvo sustancialmente modificada. El factor de dicho incremento fue totalmente ajeno al Banco Nación y producto de las leyes de emergencia económica, lo que afectó a todas las entidades financieras. ?Si bien esto no consta en autos?, es de público conocimiento, ya que esas causas tramitaron en el fuero federal. De modo tal que, el estrés sufrido por la actividad bancaria influyó -sin lugar a dudas- en el desencadenamiento y/o agravamiento de la afección que el actor padecía, en ese período de tiempo, la cual ya había sido detectada con anterioridad (fs. 290 y 658/659). Por ende, se puede concluir que aquí se da una situación inversa a la descripta por el actor: la pérdida de su salud fue la que marcó el proceder del banco hasta llegar a tomar la decisión de rescindir el contrato. Como lógica consecuencia, lo descripto con anterioridad no nos permite concluir que hubo ?moobing y/u hostigamiento? por el que el banco deba responder, de modo que también corresponde rechazar este agravio del actor y confirmar lo decidido en primera instancia. Tampoco quedó demostrada la existencia de un acto de ?discriminación simulado? por el que deba ser declarada la nulidad del acto de despido y, por ende, la obligación de ser reinstalado en su puesto de trabajo y de ser recompensado con el abono de los salarios caídos. El art. 1° de la Ley N° 23.592 dispone 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 o material ocasionados?. Se ha entendido que hay discriminación antijurídica si se verificara que la empleadora actuó con una improcedente discrecionalidad arbitraria al privar infundadamente al accionante de derechos que le hubieren correspondido por ley, de acuerdo a los supuestos previstos en la normativa, provocando en el trabajador un menoscabo directamente vinculado con ese proceder que pudo actuar como factor concomitante en el agravamiento de su salud. Teniendo en cuenta los parámetros antes enunciados, no se puede concluir que la postergación de los ascensos del actor haya sido de carácter discriminatorios, tanto en el supuesto ascenso del Dr. Fazio como en el de la Dra. Ahualli, en los que se alegaron razones de orden estrictamente funcional, vinculados al poder de

dirección del banco (ver notas de fecha 1/07/01 de fs. 304 y fs. 315). Tratamiento aparte merece el conflicto que se suscitara en torno a la modificación del reglamento de percepción y distribución de honorarios que se dictara el 17/03/03 y que incidió también en la relación entre el actor y el demandado (fs. 377/378). Conforme dicha reglamentación, por Resolución del 20/02/03 el HD dispuso un Programa de Recupero de la Cartera Morosa que contemplaba: 1) un plan de cancelación de deudas con quitas, 2) plan de reprogramación de pasivos; 3) plan para clientes que hayan ingresado al régimen de reinserción productiva para pequeños empresarios. En este plan se resolvió que durante su vigencia, los abogados de la Asesoría Jurídica y de las distintas Representaciones Legales, deberán prestar conformidad por escrito con lo resuelto y que percibirían los siguientes porcentajes: deudas de hasta \$ 50.000, el 4% del monto de la deuda que perciba el BNA y las deudas de más de \$ 50.000, el 3% del monto de la deuda que perciba el BNA (fs. 377/378). Agrega que esta normativa es de excepción y que su vigencia se extendería hasta la finalización del plan. Notificado de esta decisión del Banco, el actor se negó a prestar conformidad (fs. 379/386, fs. 391). Por otra parte, la resolución del HD del 04/04/02 resolvió: 1) incluir dentro del plan de cancelación total o parcial de deuda mediante entrega de Títulos Públicos de Deuda Nacional previsto en el Decreto N° 1387/01 (...) a aquellos productores agropecuarios clasificados en situación 1, 2 o 3 al 31/08/01(...); 2) excluir de la cancelación dentro de la operatoria prevista en el punto precedente y para los sujetos allí comprendidos, a las deudas originadas en descuentos de cheques de terceros que no se encontraran ya vencidas e impagas al 02/11/01; 3) Modificar la forma de pago de los honorarios de los letrados del BNA prevista en la resolución del 21/03/02, y estableció que los mismos se fijaban en un 3% del monto de la deuda determinada que se encuentre en gestión judicial, pagaderos en dinero o en la forma que acuerden libremente los beneficiarios con el deudor. Se estableció que los abogados de la Asesoría Jurídica y de las distintas Representaciones Legales, deberán prestar conformidad por escrito con lo resuelto. Lo mismo se aplicaba para los abogados tercerizados, quienes deberán también prestar conformidad por la reducción al 3% de la deuda determinada que se encuentre en gestión judicial o extrajudicial encomendada (fs. 336/337). La reducción del porcentaje de percepción de honorarios dispuestos por el BNA, como consecuencia del plan orientado a percibir créditos en situación de riesgo, es lo que originó la negativa del actor a prestar conformidad con la quita (fs. 342, fs. 347, fs. 348, fs. 350, fs. 352, fs. 360). En ese contexto, el BNA por nota del 04/06/04 dirigida al presidente del Colegio de Abogados que intervino en el conflicto, destaca que la invitación a acogerse a la reducción de honorarios obedeció a la grave crisis económica desatada en el país, de público y notorio conocimiento (fs. 481). Esto generó una serie de notas entre ambas entidades que se prolongaron en el tiempo (fs. 487/495). Producida la desvinculación, el actor por nota a la entidad crediticia del 28/07/05 manifestaba que esa normativa, a la que el actor no adhirió, no le era ya aplicable (fs. 387/388). De lo hasta aquí examinado se advierte que la reducción de honorarios dispuesta por el HD se debió pura y exclusivamente a la grave situación económica, que fue lo que provocó un plan con quitas que evidentemente impactó en la percepción de honorarios, como un principio de esfuerzo compartido, aunque decidido unilateralmente por el banco. No se pueden tomar estas decisiones internas del Banco, propias de su deber de velar por el cobro de créditos riesgosos, como de tipo persecutorias y/o de hostigamiento, puesto que esta política en materia de honorarios se aplicó a la totalidad de los profesionales que pertenecen a su Asesoría Jurídica y también a los externos a la entidad. En ese sentido, si bien los arts. 17 y 81 de la LCT contemplan la discriminación y la igualdad de trato, no establece una sanción específica al empleador para el caso que así sucediere o resarcimiento al trabajador. Por lo que la jurisprudencia ha entendido que puede considerarse despedido, cobrando la indemnización del art. 245 de la LCT o reclamar diferencias salariales. La garantía de igualdad no impide que se contemplen en forma distinta situaciones que se consideren diferentes, siempre que la discriminación no sea arbitraria ni responda a un propósito de hostilidad contra determinada persona o grupo de personas, o importe indebido favor o privilegio a persona o grupo (en el caso, se disolvió una división y el personal, con una remuneración que tenía asignada, fue trasladado a otra dependencia en la que el sueldo era inferior) (CNTrab, Sala X, sentencia del 08/08/00, Costales Enrique J y otro c/ENTEL DT, T 2000-B- 2361). Toda discriminación compromete el valor de igualdad. De conformidad con la Ley N° 23.592, éste no se ve lesionado sino a través de una conducta arbitraria, esto es, injusta, no presidida por un sano interés prevaleciente, carente de razonabilidad. (CNCiv, Sala F, sentencia del 15/09/98, Hosking Alberto c/YPF SA?, LL 1999-C-282). El tratamiento diferenciado en el ámbito laboral, para no resultar lesivo de los derechos del trabajador, debe justificarse en razones objetivas que hagan que la desigualdad obedezca a la valoración de los méritos del dependiente o circunstancias de bien común?, supuesto éste último en el que se ubicaría el presente caso (CSJN, 5/10/99, U.P.C c/ G, G y otros? LL, 2000-B-269). De acuerdo con lo expuesto, un acto discriminatorio debe cesar o quedar sin efecto, de existir, pero no puede obligarse a las personas, ni aún a las culpables de sus propios desaciertos, a quedar vinculadas por un lazo que ellos rechacen (voto del Dr. Guibourg en los autos: Camusso Marcelo Alberto c/BNA s/ despido, sentencia del 29/07/09). Como corolario, se arriba a la conclusión que la secuencia de acontecimientos ocurridos durante el curso de la relación laboral vinculados a los ascensos, las sucesivas licencias por razones de salud y el conflicto suscitado en torno a la modificación de los porcentajes de percepción de honorarios, no nos llevan a inferir que García Zavalía sufrió actos discriminatorios

como se adelantara. Es que en virtud del principio de las pruebas dinámicas, correspondía a quien invoca la discriminación probar, de manera acabada e indudable, las condiciones en las que el motivo discriminatorio pueda considerarse altamente probable, y a partir de allí al demandado acreditar que su decisión fue un caso excepcional dentro de la regla genérica de probabilidad. En este sentido, cabe remarcar que no todo despido injustificado debe ser tenido por discriminatorio (en los términos de la Ley N° 23.592).

Si, en cambio, está demostrado -suficientemente- el padecimiento psicológico y moral del actor, de modo tal, que puede ser calificado como excesivo para encuadrar en los parámetros legales previstos por el art. 245 de la LCT y tener por suficientemente reparado los sufrimientos a los que se vio expuesto con la indemnización prevista en la norma antes aludida. A esta conclusión se arriba, por cuanto pesa sobre el empleador, en función de los deberes de organización y dirección que le competen, no sólo procurar el buen desenvolvimiento de la entidad financiera como tal, sino también el deber de velar (en la medida de lo posible) por un clima laboral que asegure que el desarrollo de la labor encomendada tutele la integridad psicofísica y la dignidad del actor (téngase en cuenta la actividad del demandado y la labor encomendada al trabajador) (art. 75 LCT). En efecto, aunque no se haya podido demostrar con todos los elementos de prueba agregados a la causa la existencia de *moobing* o violencia laboral intencional, lo que sí opera es la responsabilidad del empleador en los términos del art. 1109 del CC, por no haber cumplido con su deber de garantizar condiciones de trabajo dignas, ni la obligación legal en materia de higiene y seguridad del trabajo que le imponen los arts. 14 bis de la CN, art. 75 LCT antes citado y 4° ap. 1 de la Ley N° 24.557, en tanto no se resguardó la indemnidad psicológica de su trabajador.

Sobre este aspecto, la pericia psicológica que obra a fs. 1760/1763 realizada por la experta, María Isabel Ibari, viene a corroborar lo ya establecido por los certificados médicos oportunamente presentados por el actor a su empleadora, en el sentido de que, al producirse el despido, tales trastornos emocionales cobraron el valor de una *neurosis traumática reactiva*. Su frustración le produjo una situación de *apatía* y *depresión*, sumado a la *desestructuración* de lo que en su vida actuaba como un soporte de necesidades. Que estos hechos le provocaron *confusión*, afectaron la *seguridad básica* en el desempeño de su vida en general, modificando sus *tareas cotidianas* y *comportamiento*, con el correspondiente *trastorno afectivo*. El testimonio brindado por la licenciada en Psicología, Alicia Cristina Ternavasio, da cuenta que durante su intervención como profesional, ocurrida con posterioridad a la *desvinculación laboral*, observó en el actor una *sintomatología ansiosa depresiva* que reflejó el efecto *devastador* que tuvo en su *subjetividad* el hecho *desvinculante* (fs. 1727). Por su parte, el Dr. Juan Salvador Yalour, médico psiquiatra designado como *consultor técnico*, no hizo más que confirmar las conclusiones de la pericia psicológica y el testimonio antes citado, en el sentido de que la *afectación* llegó -a tal nivel-, que *perjudicó* ostensiblemente su *capacidad*, *intensidad* y *ritmo* en el *ejercicio libre* de su profesión hasta el punto de haber experimentado *pérdidas* muy significativas de *clientes importantes* y de *varios años* en su estudio particular (fs. 1769/1770). De lo hasta aquí examinado, se desprende con *meridiana claridad* que el *daño moral* sufrido por el Dr. García Zavalía, durante su *relación laboral* y aún después de su *terminación*, *excede*, con creces, la *cobertura tarifada* que el art. 245 de la LCT prevé y que percibió, por lo que éste debe ser *reconocido* y *reparado* de manera *integral* (art. 1078 del CC vigente al momento de producirse). Así lo reconoce la *jurisprudencia* al afirmar que: *La adecuada articulación de las normas de orden público laborales con la cláusula convencional en consideración lleva a entender que, en caso de despido sin justa causa, y con independencia de cuál haya sido la magnitud del daño al trabajador derivado de esa circunstancia, éste no podrá percibir menos de lo que para tal caso prevén las normas respectivas de la ley de contrato de trabajo, pero si se comprobare que, por las circunstancias específicas del caso, la indemnización tarifada resulta insuficiente para resarcir íntegramente el perjuicio sufrido por el empleado como consecuencia del despido, incluido el eventual daño moral de origen contractual que la decisión rescisoria ha provocado, el juez debe fijar una indemnización adicional que compense el perjuicio no cubierto por la tarifa legal.* (CNTrab, Sala IV, *Bettetini Daniel Bartolomé Roberto c/ Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires s/despido?*, sentencia del 27/09/12). También se ha señalado que, *si bien el despido ad nutum encasilla en una tarifa, no obsta a que dentro del plexo jurídico esté alcanzado por la evolución del derecho común, para que las conductas reprochables de su área también sean tocadas por su protección. En atención a ello no se deja de reconocer que pese a ser el derecho laboral materia autónoma, su transformación hace perfectamente aplicable la regulación complementaria de las normas del Código Civil, en cuanto éstas legislan sobre la culpa y el daño moral* (art. 522 CC) (CNTrab, Sala VIII, *Burlas Daniel Sergio c/Aerolíneas Argentina s/despido?*, del 25/02/13). Tal es lo que aconteció en autos con el actor ya que la vida tanto profesional, como familiar y social, quedaron severamente afectadas por el padecimiento psíquico desencadenado en el tiempo que se desempeñó para la demandada, lo cual está suficientemente acreditado con los testimonios rendidos en la causa (fs. 1722, fs. 1727, fs. 1728), los dictámenes periciales (psiquiátrico fs. 1709/1710 y psicológico fs. 1727, fs. 1760/1763 y fs. 1775) que, en un sentido concordante, arriban a esa conclusión. Que, en consecuencia, el *daño moral* debe ser *justipreciado* adecuadamente, ya que es *expreso agravio* del actor, quien no está conforme con el monto fijado en el *decisorio* apelado por estimarlo bajo. Que, luego de un *pormenorizado examen* de la causa estimamos conveniente confirmar la suma de \$ 300.000 establecido, pero determinándose el mismo a la fecha del hecho (11/07/05). Así, a partir de dicha fecha y hasta el dictado de

esta sentencia al capital de condena se le adicionará la tasa pura del 6% anual. Y desde esta última fecha y hasta el efectivo pago, se le adicionará al capital de condena la tasa activa promedio que fija el Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de préstamos (conf. ?Toscano de Robles, Marina Sebastiana c/Asociación Argentina de Fútbol y otro s/daños y perjuicios?, Expte N° 41001501/1997, sentencia del 24/02/16). Por lo que corresponde acoger el agravio de la parte actora respecto del monto fijado en concepto de daño moral que se estableció en el considerando precedente y desestimar el del banco accionado por todo lo antes expuesto. Pasaremos ahora a examinar los agravios vertidos por la demandada respecto al rubro ?ticket canasta?, como parte integrante de la remuneración. Está probado en autos, con un informe del Banco Nación, que al actor se le proporcionaba ?tickets canasta? desde el año 1994 hasta la fecha de la desvinculación, en los montos indicados a fs. 1252. Que, a criterio de esta Alzada, este rubro queda encuadrado dentro de los requerimientos que el art. 103 de la LCT prevé. Ello así, ya que al poner toda la fuerza del trabajo a disposición del empleador, conforme al horario bancario, éste le reconoció al trabajador el vale de almuerzo en un lugar fijo con una suma determinada, conforme surge del informe antes mencionado, lo que nos lleva a considerarlo como parte integrante de la remuneración, en función del principio de la primacía de la realidad y del art. 9 de la LCT. En efecto, el actor invoca la aplicación de la norma más favorable al trabajador y expresa que, si la duda recayese sobre la interpretación de las normas o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarlas se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. Por lo que, aplicando el art. 9 de la LCT, en concordancia con las normas involucradas al resolver, estimamos que los tickets canasta tienen carácter remunerativo, ya que eran percibidos en forma normal, mensual y habitual. Así lo ha entendido la jurisprudencia cuando expresa que: ?un convenio colectivo de trabajo no puede desconocer ni alterar normas básicas en materia de remuneración contempladas en los arts 103 y siguientes de la LCT, que disponen que toda suma percibida por el trabajador, con habitualidad y por poner aquél toda la fuerza de trabajo a disposición del empleador reviste el carácter de salarial?, criterio de la Dra. Cañal, en mayoría, que compartimos en este caso (CNTrab, Sala III, 28/02/13, en ?Laurino, Mario Pedro y otros c/Telefónica Argentina SA s/diferencias salariales?). Si bien por muchos años este rubro estaba considerado como beneficios sociales y que como tales no sufrían los descuentos de ley, característica propia de un rubro remunerativo, conforme la reiterada jurisprudencia de la Cámara Nacional del Trabajo y del plenario N° 264 del 27/12/88, en el que se entendió que dichos tickets no tenían carácter remunerativo, con el dictado de la Ley N° 24.700 que siguió con la línea expansiva sobre la conceptualización de los llamados beneficios sociales, produjo tres modificaciones significativas en la LCT. Así incorporó en el art. 103 bis LCT que introdujo una definición legal de dichos beneficios sociales, como ?prestaciones no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros?, incluyendo en los incisos b) y c) los tickets canasta. Sin embargo, y como bien lo invoca el propio demandado, el art. 103 bis inciso c) de la LCT fue declarado inconstitucional por la CSJN, en cuanto le negaba el carácter salarial, en los autos ?Pérez Aníbal Raúl c/Disco SA?, del 1/09/09, (Fallos 332:2043), por entrar en pugna con normas constitucionales y supraleales de rango superior (consid. 3° entre los que se encuentran el Convenio 95 de la OIT y los arts. 6 y 7 de la Declaración de los Derechos Económicos, sociales, Culturales, Civiles y Políticos conforme art. 75 inciso 22 CN), precedente que modificó la jurisprudencia anterior de la Corte y reforzó estas conclusiones a las que nos acogemos. Además, entendió que llamar a los vales como ?beneficios sociales? o ?prestaciones no remunerativas de naturaleza jurídica de la seguridad social?, supone mutar al trabajador en beneficiario y al empleador en beneficiador, es decir, suplantar como causa del crédito o ganancia al contrato de empleo por un acto del empleador ajeno a este último; como si tratara de una suerte de prestación gratuita por parte de una de éstas, el empleador (consid. 5°). La norma que califica de no remuneratorios a los vales alimentarios viola también los derechos del trabajador a una retribución justa. Por otra parte, y ya refiriéndonos a la Ley N° 26.341 dictada en el año 2007, vino a superar los criterios jurisprudenciales existentes a esa fecha al derogar los incisos b) y c) del art. 103 bis, en cuanto éstos eran considerados beneficios sociales y no un rubro de naturaleza salarial. Y respecto a esto, el Máximo Tribunal, en el caso antes indicado, señaló que ?si bien los incisos b) y c) del art. 103 bis de la Ley N° 20.744 (texto según ley 24700, del 25/09/96) -norma cuya inconstitucionalidad se solicita, fueron derogados por la Ley N° 26.341, dado que el recurrente mantiene el interés en la definición legal de su situación en razón de que, durante todo el período en el que formula el reclamo indemnizatorio, su derecho se encontraba regido por la norma derogada, por lo que cabe admitir la virtualidad de dictar pronunciamiento en circunstancias en el que el cambio fáctico o jurídico determina la ausencia de utilidad del fallo hacia el futuro, siempre que subsista el interés de las partes por los efectos jurídicos producidos durante el lapso anterior a esa variación (voto de los jueces Highton de Nolasco, Fayt y Argibay). Este mismo criterio ha sostenido la CSJN en los autos ?Díaz, Paulo Vicente c/Cervecería y Maltería Quilmes SA?, sentencia del 4/06/13 (Fallos 336:593). Por todo lo antes expuesto, esta Alzada entiende que corresponde confirmar este rubro, como de carácter remunerativo, el que se calculará debidamente en la etapa de ejecución de sentencias teniendo en cuenta lo considerado precedentemente y que incidirá en las diferencias existentes y aún impagas de la indemnización del art. 245 de la LCT, por haber sido declarada inconstitucional por el Máximo Tribunal. Por lo que cabe desestimar el agravio del

Banco de la Nación Argentina sobre este rubro conforme lo considerado. Pasaremos a examinar los agravios vinculados a la incidencia de los honorarios profesionales promedio percibidos como ingresos periódicos?, conforme a los arts. 104 y 105 de la LCT, en la indemnización tarifada que percibió el actor. Que, a criterio del Tribunal, este agravio debe ser desestimado. En efecto, una cosa es la remuneración que el actor percibía en la entidad bancaria por su relación laboral sujeta a los descuentos de ley (ver fs. 410/447), y otra muy distinta es lo proveniente del fondo común de distribución de honorarios profesionales que tiene el Banco Nación, como cualquier otra entidad financiera. Los fondos allí existentes se prorratan y se abonan en forma separada de la boleta de sueldo mensual. Si bien ambos rubros conforman parte de los ingresos del actor, y tienen carácter alimentario, estos últimos no forman parte de la remuneración por no reunir todos los caracteres típicos de aquella. En efecto, éstos (los honorarios) se perciben en forma habitual, pero no mensual ni normal (fs. 396). Por otra parte, no reúnen la característica de ser una suma fija y regular como ocurre con el sueldo, sino que está determinada por la forma en que las deudas contraídas por los clientes con el banco son resueltas, es decir, judicial o extrajudicialmente, situación que es de carácter variable. También influye en el monto a percibir como honorarios el tipo de cargo que el letrado tenía en la entidad bancaria, a lo que se suma que éstos no sufren descuentos de ley. Corresponde así a los clientes del banco con el que llegan a un arreglo, el pago de los aportes en la Caja Previsional de Abogados. Vale decir, están sujetos a un régimen legal totalmente distintos entre sí. Esto se desprende del propio art. 103 de la LCT al definir la remuneración como ?la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo?. Que las consideraciones efectuadas quedan reforzadas con las propias declaraciones del actor, quien manifestó que aún se encuentra ejecutando los honorarios profesionales en las causas que estaban a su cargo. Reconoce, en su declaración de fs. 1906/1908, que los honorarios se percibían a través de liquidaciones administrativas periódicas, las más de las veces mensuales y otras en períodos menores, conforme la distribución dispuesta por la reglamentación interna del banco (fs. 1907 vta). Esto no está acreditado en autos. Por ello, como se dijo, no revestían el carácter de mensual, por lo que al no reunir todos los recaudos del art. 245 de la LCT, no quedan encuadrados como parte integrante de la remuneración. Agrega ?que el tercero deudor le pagaba a la institución su deuda y del producido de éste, el banco liquidaba proporcionalmente los honorarios a los integrantes de la representación legal con quita y deducción de éstos para ser transferidos conforme la proporción establecida a los abogados de la casa central de la Capital Federal y distribución de propios y comunes?. En la pregunta décimo cuarta reconoce la limitación que establece la Ley N° 5480, en su art. 4°, cuya norma es similar a la contenida en el art. 2 de la Ley N° 21.839 (modificada por el art. 12 inciso a) de la Ley N° 24.432). Que a las declaraciones citadas en forma precedente se suma la ampliación de su declaración testimonial de fs. 1909/1912, en las que reconoce haber suscripto y aceptado la normativa interna de la institución referida al régimen de liquidación y distribución de honorarios. Que el actor hizo la salvedad respecto de las modificaciones formuladas por el banco a dicha normativa, a la que se opuso expresamente y suscitó una serie de envíos de correspondencias entre ambas partes, que ya fueron objeto de análisis en lo pertinente. Refuerza la conclusión a la que arribamos que, en las pericias contables obrantes en la causa (fs. 1970/1971 y a fs. 1993/1994), este rubro, al que se lo quiere introducir como remunerativo, no fue incluido en la base de cálculo de la indemnización percibida y cuyas diferencias intenta obtener, lo que dejó a criterio del juzgador. Que a la vista de todo lo expuesto, se llega a la conclusión que los honorarios profesionales que el actor tenga derecho a percibir, conforme la normativa interna del banco, tanto en su forma de distribución, prorrato y porcentajes, no quedan incluidos como rubro remunerativo en los términos del art. 103 de la LCT, ni muchos menos en los arts. 104 y 105 del plexo normativo indicado, con incidencia directa en el cálculo de la indemnización del art. 245 LCT. Lo que así se resuelve. En consecuencia, cabe desestimar el agravio de la parte actora y confirmar lo resuelto en dicho sentido venido en apelación. Resta examinar la imposición de costas, motivo de expreso agravio, tanto del actor como del demandado. Teniendo en cuenta el resultado alcanzado, las de primera instancia deben ser soportadas por el orden causado respecto de aquellos rubros que no prosperaron y también por el rubro ?tickets canasta?, sin perjuicio que las derivadas del daño moral impuestas en un 70% a la accionada, deben ser confirmadas. En cuanto a las devengadas en esta instancia, habiendo prosperado en forma parcial los rubros propuestos por ambas partes y habiendo existido una razón probable para que el actor inicie la presente acción es que el Tribunal estima que éstas deben ser soportadas por su orden en su totalidad (art. 71 Procesal). Por todo lo expuesto, se RESUELVE: I.- HACER LUGAR parcialmente al recurso de apelación interpuesto por parte actora y en consecuencia corresponde modificar el punto I de la sentencia recurrida (fs. 2044/2077), confirmándose el monto de la indemnización fijado en concepto de daño moral por la suma de \$ 300.000, estableciéndose que el mismo sea fijado a la fecha del distracto laboral - 11/07/2005 - devengando a partir de ese momento y hasta la fecha del presente fallo un interés anual del 6% de tasa pura. Asimismo, desde la fecha del presente fallo y hasta el momento del efectivo pago, a la suma correspondiente establecida, se le adicionará la tasa activa promedio que fija el Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de préstamos, según lo considerado. II.- NO HACER LUGAR al recurso de la accionada interpuesto a fs. 2082 contra el punto II de la sentencia apelada (fs. 2044/2077) y en consecuencia corresponde confirmar lo allí resuelto. III.- NO HACER LUGAR al recurso de la parte actora

interpuesto a fs. 2080, contra el punto III de la sentencia apelada (fs. 2044/2077) y en consecuencia corresponde confirmar lo allí resuelto, por lo considerado. IV.- NO HACER LUGAR a los recursos de apelación interpuestos por la parte actora a fs. 2080 y por la parte accionada a fs. 2082 contra el punto IV de la sentencia apelada (fs. 2044/2077) y en consecuencia corresponde confirmar lo allí resuelto, como se considera. V.- COSTAS de la Alzada, se imponen por su orden, según lo considerado. VII.- DIFERIR pronunciamiento sobre honorarios para su oportunidad. VIII.- REGÍSTRESE, notifíquese, publíquese y oportunamente devuélvase al juzgado de origen. Fdo: Dres. COSSIO - SANJUAN (Jueces de Cámara) Dr. FRIAS SILVA (Conjuez de Cámara) Ante mí: Marcelo Herrera (Secretario) 036524E