

Injuria laboral suficiente: Justificación del despido de la trabajadora que borró datos de una base de propiedad del empleador

Injuria laboral suficiente: Justificación del despido de la trabajadora que borró datos de una base de propiedad del empleador

Injuria laboral suficiente: Justificación del despido de la trabajadora que borró datos de una base de propiedad del empleador Fuente: doc_03_2025_0031.html Partes: G. H. A. L. c/ Confederación Argentina de la Mediana Empresa (30/12/2024) s/ despidoTribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del TrabajoSala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: VFecha: 30 de diciembre de 2024Cita digital: dj154544154544154544Justificación del despido de la trabajadora que borró datos de una base de propiedad del empleador.Sumario:1.-Es justificado el despido porque está acreditado que la actora como jefa de prensa de una entidad borró datos de una base de datos cuyo usuario y contraseña le fueron solicitados por sus superiores, siendo que aun considerando que los contactos de prensa aportados por aquella eran datos personales, no puede olvidarse que fueron puestos al servicio de la demandada e integraron la base de datos que administraba el organismo generando una herramienta informática de mayor envergadura, mejorada y utilizada por todos los dependientes del sector 'prensa', para lo cual fue contratada aquella y, por ello, si pretendía quitar de la base de datos sus contactos, debió acreditar que ello fue una condición previa pactada entre las partes y por la cual la empleadora renunciaba a las mejoras introducidas en su base datos, circunstancias no evidenciadas en la presente causa.2.-Desoír las instrucciones impartidas por un superior jerárquico que hace a la funcionalidad de la gestión de la entidad y quitar de la base de datos los contactos que la integraban, analizado en bloque y de conformidad con las reglas de la sana crítica (cfr. art. 386 CPCCN.), implica un conflicto derivado por la falta de reconocimiento de la autoridad jerárquica que se limitó a dar instrucciones respecto al desempeño de sus funciones dentro de la entidad, y más allá de la inadecuada petición por la entrega de usuario y contraseña, en el caso los testimonios aportados no hicieron referencia a solicitudes que tuvieran que ver con cuestiones extralaborales o que excedieran las funciones para las cuales fue ubicada en su puesto de trabajo.3.-Es procedente la indemnización del daño moral pues en el caso existió un destrato que se manifestó en varias actitudes asumidas por la empleadora desde el cambio de administración y hasta el distracto de la trabajadora constituyen un hostigamiento reiterado y sistemático con la finalidad de separarla de sus funciones laborales; esta acción impropia y el destrato injustificado e indebido hacia un dependiente que tuvo como epicentro del conflicto el vaciamiento de tareas que le habían sido asignadas, tal como evitar que ella redactara los comunicados de prensa y evitar que diera su aprobación con estos comunicados así como excluirla del grupo de comunicación interno creado a esos fines exclusivos, evidencia un mal trato por el cual debe responder la demandada.4.-Si bien la reorganización de las áreas de una empresa o entidad gremial como es el caso, se encuentra dentro de las facultades de organización y dirección que le cabe a la demandada, eso no habilita al destrato continuo y a vaciar de contenido las funciones jerárquicas de una jefa de área y excluirla de la comunicación con su propio equipo, pues ello demuestra que se le ha quitado la posibilidad de dirigir a su equipo de trabajo dentro de esa área.Fallo:En la Ciudad de Buenos Aires, Capital Federal de la República Argentina, a los 30 días del mes de diciembre de 2024 se reúnen la y los señores jueces integrantes de la Sala V, para dictar la sentencia en esta causa, quienes se expiden en el orden de votación que fue sorteado oportunamente; y el doctor GABRIEL de VEDIA dijo:I. Contra la sentencia dictada en la anterior instancia el 28/06/2023 que rechazó la causa de despido invocada por la demandada y consideró injustificada la decisión rupturista, se agravan ambas partes. La parte demandada lo hace a tenor del memorial glosado con fecha 05 de julio de 2023, mientras que la demandada lo hace el 06 de julio de 2023, con réplicas de las contraías en el mismo formato digital. A su vez, por la regulación de honorarios se agravan el perito contador e informático.El recurso articulado por la empleadora -Confederación Argentina de la Mediana Empresa, en adelante CAME- intenta revertir la decisión de grado que consideró inválida la causa de despido invocada en el telegrama rescisorio y que, por el contrario, consideró acreditada la existencia de un ejercicio abusivo del jus variandi a pesar que no hubo alteración de las condiciones esenciales del contrato.Además, hizo hincapié en que la valoración de la prueba producida en la anterior instancia fue arbitraria y carente de sentido en tanto quedó debidamente demostrado la existencia de injurias suficientes para finalizar la vinculación contractual por los incumplimientos de la trabajadora. Sostiene que no existió sustento para la condena por daño moral y su cuantía es desproporcionada.En segundo lugar, se agravia por la errónea determinación del quantum de condena y por fallar ultrapetita ante la omisión del tope previsto al DNU 34/19.Por último cuestiona la tasa de interés aplicada en origen según 'parámetros del acta CNAT 2764' que solicita sea desestimada por esta Alzada.A su turno, la parte actora cuestiona el base de cálculo utilizada en grado para la cuantificación salarial, pues sostiene que toda suma que se paga por sobre los mínimos legales, son pluses que voluntariamente asume la parte empleadora pero siempre con significación y naturaleza remuneratoria, porque es en compensación del mayor grado de beneficio que le trae un trabajador determinado. En concreto sostiene que la demandada al elaborar los recibos de pago, en todos los casos y en forma mensual, normal y habitual va consignando dicho rubro que denomina por su cuenta «Grossing Up» en la columna de «HABERES CON APORTE». Vale decir: la entidad empleadora le pagaba ese plus

como remuneratorio y sujeto a aportes, le descontaba los aportes que pagaba por ello, y ahora resulta que le dicen (en la sentencia) que es plus no era remuneratorio. Invoca la teoría de los actos propios y solicita se considere la MRNH la consignada en los recibos y certificación de servicios. Luego se agravia por el importe diferido a condena por el daño moral derivado del hostigamiento sufrido en el ámbito laboral a partir del cambio de administración en la entidad empleadora. Considera que el mismo es ínfimo e irrazonable. Además cuestiona el rechazo de la indemnización derivada de la falta de entrega de certificados de trabajo confeccionados en debida forma y por la falta de aplicación del sistema de capitalización anual dispuesto en el acta de CNAT 2764, pues sostiene que con el método utilizado en grado para el cálculo de los accesorios -tasas de interés previstas en las actas CNAT 2601, 2630, 2658 con más el sistema de capitalización anual del acta CNAT 2764- el crédito de la trabajadora se encuentra desprotegido ante las variables inflacionarias del mercado. Para decidir de la forma en que lo hizo, la sentenciante de la anterior instancia explicó, por un lado, que la causa invocada en la comunicación rescisoria no había sido debidamente demostrada y por el otro, que la categoría laboral o la calificación contractual que ostentaba la actora al momento del distracto constituía un elemento esencial del contrato que había sido modificado unilateralmente por la empleadora y que ello implicaba un ejercicio abusivo del jus variandi, en tanto ello excedía el poder de organización del empleador. Que si bien no existió una rebaja salarial ni de categoría, la falta de claridad en las funciones que debería cumplir y el hecho de organizar a sus espaldas el sector que dirigía, resultan suficientes como para entender que la demandada tenía la intención de deshacerse de los servicios de la actora, sobre todo teniendo en cuenta que no fue reemplazada en su cargo». Respecto de la causa del distracto que fuera invocada por la demandada, sostuvo en concreto que no encontraba constancia alguna que diera cuenta que CAME contaba con una base de datos y que si existía no había motivos para que la empleadora solicitara a la accionante que entregase el usuario y la contraseña. Además, cuestionó la gravedad del hecho llevado a cabo por la actora de borrar los datos allí contenidos, pues se suponía que los sistemas ya contenían los datos solicitados por la empresa y que era sabido que dichos programas cuentan con un administrador con acceso a los datos del sistema. Es decir que restó importancia a uno de los hechos que motivó la decisión rupturista de la demandada. Por ello es que hizo lugar a los rubros indemnizatorios reclamados por la accionante derivados de un despido que consideró injustificado. En segundo lugar, hizo lugar al pago de un daño moral generado por un accionar indebido en que incurrió la empleadora al hostigar y maltratar a la trabajadora con anterioridad a la ruptura del vínculo contractual. II. Tal como fueron expuestos los agravios, parece necesario aclarar que los hechos debatidos ante la anterior instancia, cuya conclusión aquí se cuestiona, tuvieron origen en un despido directo con expresión de causa y por tal motivo es sobre esa plataforma fáctica que debe analizarse el material probatorio, pues la hipótesis prevista en la norma del art. 66 LCT no fue el sustento del distracto. Aclarado ello, la discusión principal se plantea -entonces- en torno a si los hechos imputados en el telegrama rescisorio fueron correctamente expuestos e individualizados, fueron contemporáneos y si la decisión tomada por la demandada fue proporcional y razonable. Todo ello en base al tándem normativo que prevén los arts. 62, 63, 242 y 243 LCT. El texto allí transcrito -del 04/11/2021- dice: «Ud. se ha negado en forma reiterada a cumplir expresas instrucciones de trabajo vinculadas a la forma de organización interna de la actividad que Ud. debe realizar en CAME, en concreto se ha negado a revisar órdenes de su superior el Sr. Salvador Femenia Secretario de Prensa de Poder Judicial de la Nación CAME, haciendo caso omiso a sus indicaciones, alterando el normal funcionamiento del área. En reiteradas oportunidades, se le informó que mantenía sus funciones, las que se negó a realizar alegando que su situación laboral no era clara, lo que dista mucho de la realidad, y fue utilizado por usted como ardid para evitar cumplir sus funciones. Entre otros incumplimientos, en reiteradas oportunidades se le solicitó informe personal que asistiría al evento a realizarse los días 26 y 27 de Octubre en Rosario, luego de negarse informar quién asistiría hasta último momento, informa que sería usted, pero el 25 de octubre comunica que por razones médicas no puede asistir, y a sabiendas que fue un pedido específico del Presidente de CAME, no envía ni se encarga de gestionar que otra persona del sector concurra al evento. Asimismo, conforme se encuentra acreditado, también se ha negado a entregar al Sr. Ariel Fonseca Director Ejecutivo de CAME, quien se lo solicitara, en forma verbal y vía mail, por indicación de Presidencia y del Secretario de Prensa, el usuario y clave de acceso al sistema de envíos contratado por CAME denominado Kinetic, alojado en <http://km4.bariloche.cc/admin/>, herramienta utilizada por el sector de Prensa para cumplimiento de las tareas del sector. sin autorización alguna borró los contactos de Prensa de CAME, siendo esta información sensible y de suma importancia, generando un grave perjuicio a su empleadora, impidiéndoles, entre otras cosas, la difusión directa de comunicados de prensa que debía realizarse el 24 de octubre del presente. En este marco nos consideramos gravemente injuriados, siendo su accionar impropio y de grave incumplimiento de las obligaciones a su cargo, generando la consecuente y fundada pérdida de confianza. Atento a la magnitud de los incumplimientos de sus deberes de conducta, indicados anteriormente, consideramos imposible la continuidad del vínculo laboral, razón por la cual la despedimos por su exclusiva culpa y sin cargas indemnizatorias.» Es decir que concretamente fueron imputadas a la actora: 1. Negativa reiterada a cumplir expresas instrucciones de trabajo vinculadas al desempeño de sus funciones para la demandada; 2. Negativas a las órdenes de su superior -Sr. Femenia Secretario de Prensa- que se tradujo en incumplimiento de

las funciones asignadas; 3. Ausencia en el evento realizado el 26 y 27 de octubre en la ciudad de Rosario sin gestionar su reemplazo incumpliendo una solicitud específica del Presidente de la entidad gremial empresaria; 4. Negativa a entregar al director ejecutivo de CAME -Sr. Fonseca- el usuario y clave de acceso al sistema Kinetic contratado por la entidad y utilizado por el sector de prensa para el cumplimiento de su actividad; 5. Borrar información sensible que evitó la difusión de comunicados de prensa que debía realizar la entidad, pues manipuló sin autorización los contactos de prensa de la base de datos; 6. Conducta inapropiada hacia la investidura del Presidente de la entidad. La enunciación de las causales invocadas demuestra que la comunicación del despido detalló autónoma y acabadamente los hechos que motivaron el distracto conforme lo normado por el art. 243 LCT. Es decir que los requisitos que impone esta norma para la comunicación de la denuncia del contrato de trabajo con justa causa, se encuentran cumplidos, pues no hay duda de los motivos que llevaron a la ruptura contractual y la invariabilidad de dichos motivos al momento de contestar la demanda en sede judicial. La comunicación no fue ambigua, genérica o vagamente formulada por lo que la parte contraria pudo ejercer su derecho de defensa al conocer los hechos imputados. En este contexto, es que tengo un criterio de análisis distinto al esgrimido en la instancia de grado, pues lo que cabe determinar es la responsabilidad de la actora ante las irregularidades denunciadas en el desarrollo de sus funciones para la entidad, responsabilidad que no se ve mitigada o atenuada por los cambios en la organización interna que pretendió introducir la nueva cúpula jerárquica que asumió en el año 2021, pues ello se encuentra dentro de la órbita de dirección y organización en cabeza del empleador. En síntesis, lo que debe dilucidarse en el caso -en base a la prueba aportada- es si existió un acto arbitrario, irrazonable o injustificado para decidir el distracto o si, por el contrario, las causas invocadas fueron acreditadas y si la mayor sanción aplicada tuvo razonabilidad y proporcionalidad respecto de los hechos imputados a la trabajadora. Es en este sentido que debe evaluarse la prueba aportada a la causa y los reconocimientos efectuados por las partes en sus escritos de inicio y conteste. En este punto cabe destacar que la actora reconoció haber borrado contenido de la base de datos alegando que se trataban de datos aportados por ella y de carácter personal. En particular la secuencia de mails examinados y acompañados por el perito informático dan cuenta de la sincronización de los hechos y de las requisitorias y respuestas de cada una de las partes. Cabe aclarar en este aspecto que la pericia informática se refirió a esta cadena de mails como verídica, en tanto fueron encontrados en las casillas de enviados y/o recibidos del correo electrónico prensacamelaura@gmail.com perteneciente a la actora. Esta cuenta fue configurada sobre Gmail con protocolos de seguridad verificados. El perito además afirmó que si no se hubiera cumplido con estos protocolos, los correos recibidos por la actora hubieran entrado directamente como SPAM, o habrían sido bloqueados por el servicio de Gmail. Al encontrarse en las casillas mencionadas aseguró su autenticidad. También en la autenticación SPF puede observarse en los mails recibidos por la actora por el dominio came.arg.ar con un 'nic' de argentina registrado a nombre de la Confederación Argentina de la Mediana Empresa desde 1998 con vencimiento en 2023 y con una IP 181.177.201.32. Es así que los documentos agregados a la causa y verificados por el experto aparece una seguidilla de mails enviados al correo electrónico de la trabajadora perteneciente al dominio de la empresa. De estas comunicaciones se extrae que la empresa requirió a la trabajadora, entregase su usuario y contraseña para ingresar al sistema kinetic, lo que denota una acción impropia de la empleadora que pretendía acceder a ese sistema a través de las credenciales de acceso que identificaban a la usuaria de manera unívoca y específica, pues no se trataba de un usuario y una contraseña general mediante la cual ingresaba cualquier dependiente del sector. En este sentido coincido con la trabajadora que la responsabilidad en el correcto uso de la herramienta informática para realizar las actividades laborales le cabe a cada usuario del sistema y justamente por ser un sistema de identificación de cada dependiente es personal. Sin embargo, el problema en análisis no parece ser un conflicto informático en sí (más allá que podría haber sido detectado por el perito informático si ambas partes hubieran realizado las preguntas específicas) sino un conflicto sobre la propiedad de los datos que fueron borrados, pues ello determinará si se trató de información sensible para la empresa y si con esa acción fue causado un daño por el cual deba responder la trabajadora. En este contexto, la actora sostiene en su comunicación electrónica -correo electrónico 'Laura- Prensa Came -prensacamelaura@gmail.com'- que el 22 de octubre recibió la siguiente indicación por parte del Director ejecutivo de la entidad, Ariel Fonseca: «Buenos días Laura, de acuerdo a lo conversado en el día de ayer, te solicito por indicación del presidente me envíes el usuario y contraseña para acceder a las base de contactos de prensa, muchas gracias». Ello la llevó a considerar que 'la intención no era utilizar el sistema de correo electrónico sino «acceder a la base de contactos de prensa», los cuales no son propiedad de CAME, ya que jamás la entidad me proporcionó dichas bases, ni a ningún integrante de prensa, porque la entidad no las tenía. Reitero que son CONTACTOS PERSONALES que constituyen mi capital de trabajo, y por los cuales fui contratada para el puesto.» Acto seguido si bien remitió el usuario y contraseña solicitados, aclaró que se desvinculaba 'legalmente del mismo a partir de este momento (por lo que copio a la presente al departamento de legales y al equipo de prensa a mi cargo para que esté al tanto de que el correo del área antes citado, puede ser utilizado por terceros ajenos al sector).' y en el mismo sentido expuso que CAME podría haberle solicitado al proveedor del servicio le otorgue un usuario nuevo, circunstancia que no hizo, pero como indicó expresamente el Sr. Fonseca, el interés era acceder a las bases de prensa y no el sistema en sí. Como dije previamente, librarse de responsabilidad

por el uso que podría asignar la empleadora de su usuario y contraseña es acertado por cuanto ese requerimiento es francamente inapropiado y contrario a cualquier procedimiento de seguridad en el manejo de la información. El ejemplo más claro de lo que significa solicitar el usuario y contraseña de un dependiente en particular para ingresar al sistema con dicha credencial, se asimila a utilizar un documento de identificación de un tercero para realizar un trámite que requiera identificación personal de ese sujeto. Pero el incumplimiento endilgado a la trabajadora fue borrar contactos de la base de datos de la empresa, hecho derivado del propio reconocimiento de la accionante, pues en su comunicación aclaró que fueron quitados mis contactos de correo ni volveré a utilizar este recurso porque desconozco qué otros usuarios ingresarán al mismo bajo el mismo usuario y contraseña. En este punto es relevante la prueba testimonial recibida en la causa, pues de allí se desprende que tanto Farina, como Fonseca dieron cuenta que la base de datos del sistema kinetic se conformó con los datos aportados en su oportunidad por los directivos de CAME y que administraba a través del sistema kinetic, cuya titularidad fue certificada por la prueba informativa y referida por Fonseca. Nótese que dieron cuenta sobre la función de kinetic para enviar masivamente comunicados de prensa a diversos contactos que integraban la base de datos que se conformó por los diferentes datos de comunicación que se fueron incorporando incluso de manera tipográfica cuando no existía la sistematización informática. Farina -por la actora- era compañera de trabajo de la Sra. G. y dijo que Laura como jefa de prensa hacía el contacto con los periodistas, daba las indicaciones a la testigo, a Cavaliere y Juan Santoro, redactaba comunicados, cubría eventos. El Presidente de CAME le ordenaba las tareas a la actora. CAME le proporcionó al sector el sistema de correos masivos de correos denominado Kinetic para enviar correos a la prensa de forma masiva con fecha aprox. 2015/2016, sistema que comenzó a utilizarse en 2016. CAME les proporcionó el sistema con las bases de datos de prensa incluidas y le dieron un usuario y una contraseña. Lo sabe porque se lo mandaron por mail el link como sea que se llame que te tenias que meter desde sistemas para mandarlo. los mails que salen a los destinatarios salen de prensa@came.org.ar. Lo sabe porque es el sistema que usábamos para trabajar. ¿Hay áreas que se encargan de actualizar bases de datos institucionales? A LA QUE CONTESTÓ: entiende que las hay pero no es su tarea. ¿Tenía la testigo copia de los contactos de prensa? A LA QUE CONTESTÓ: no tenia, estaban en el Kinetic». Cavaliere dijo que las órdenes a la actora las impartía el Presidente de CAME o los directivos. Que el área de prensa sufrió cambios con la asunción del nuevo presidente. No hay la figura de jefa/e de prensa que ocupaba la actora. Que a fines de octubre o principios de noviembre del 2021 hubo un cambio de usuario y contraseña de envíos masivos. Se las otorgó el área de sistemas que se encarga de eso les envió una nueva contraseña y usuario de envíos masivos. Sabe que en ese momento se operaba el sistema kinetic con la cuenta general del área prensacame@came.org.ar, si mal no recuerda era esa. Desconoce si puede ser utilizado el envío masivo kinetic para otros fines ajenos a la empresa. Hay una empresa que hace una especie de asesoramiento de prensa que se llama «Nueva Comunicación». Fonseca dijo que la actora fue despedida con causa porque hizo daño de unos materiales de la entidad y no acató algunas indicaciones de los superiores y aparte de esas indicaciones fue un viaje a Rosario que dijo que iba a participar y hasta último día presentó un certificado médico alegando cuestiones médicas. Lo sabe porque la actora se lo informó al dicente y al departamento de recursos humanos. Desde el año 1987 había un listado de periodistas que era proporcionado por el presidente de la entidad o algún directivo que tenía contacto con algún periodista. Esos listados se transformaban en etiquetas escritas a máquina y se repartía por los distintos medios de cadetería y luego ese listado se iba nutriendo de distintos datos de los directivos y presidentes y se formaba un Word o Excel. Luego vino la aparición del fax y en vez de hacer reparto por cadetería se hacía por fax a los medios y periodistas. La actora respondía al presidente, al secretario de prensa o en su defecto al dicente si le daban estas indicaciones. La actora respondía al presidente, al secretario de prensa o en su defecto al dicente si le daba indicaciones. Que el sistema informático por el cual se emitían los comunicados de prensa se llama Kinetic y su titularidad es de CAME. La actora se negó a dar la clave aduciendo que los datos que estaban dentro de la base eran de propiedad de ella. Luego se le volvió a insistir, ella dio la clave, pero ya no estaban dentro de la base los datos, se habían borrado ¿Qué datos borró? Datos de contacto de los medios y periodistas. Lo sabe por lo que dijo antes ese sistema se nutría de esos datos para difusión. ¿Cuáles fueron los pasos de Laura y su actitud en marco de lo laboral? La actitud fue que hizo una denuncia por maltrato laboral y a raíz de eso se la invitó a tener una reunión para poder esclarecer este conflicto. Lo sabe porque participó de esa reunión. ¿Qué tratamiento se dio CAME a los reclamos de la actora dentro del ambiente laboral? Llamarla para la reunión y esclarecer los hechos que estaban pasando. Lo sabe porque participó. ¿con que mail funciona el envío de correos kinetic? A LA QUE CONTESTÓ: prensa@came.org.ar. Lo sabe porque es el mail que se dirige al departamento de prensa en el sector de prensa. Respecto a la empresa tercerizada que manejaba la comunicación el dicente dijo que la agencia «Nueva Comunicación» era el proveedor y que si bien no recordaba exactamente, esta empresa fue proveedora de CAME desde el año 2010. Lo sabe porque interactuaba también con el proveedor o con la agencia. Es decir que en base al reconocimiento efectuado por la actora y las manifestaciones vertidas por el Sr. Fonseca que explicó que una vez que la actora entregó el usuario y la contraseña los datos de comunicación de la base de datos ya no estaban dentro de la esa base los datos, se habían borrado ¿Qué datos borró? Datos de contacto de los medios y periodistas, resulta acreditado que la actora quitó los contactos del sistema kinetic. En este

sentido, cabe recordar que el art. 82 de la LCT1 establece dos hipótesis distintas respecto a 'invenciones o descubrimientos' en cuanto a la propiedad intelectual de esas 'invenciones'. En el primer caso pertenecen al trabajador/a incluso si se valió de instrumentos que no le pertenecen. En el segundo supuesto, si derivan de los procedimientos industriales o de mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador, al igual que los materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto. Entiendo que debe hacerse una analogía en los términos utilizados por la norma en cuanto refiere a las invenciones, descubrimientos, diseños o materiales o las combinaciones de ellos, y lo que implica una 'base de datos' pues con ella se determinó y complementó una herramienta informática indispensable para la empleadora en el desarrollo de sus funciones por la que debe situarse dentro de este ámbito normativo en su segunda hipótesis. Máxime cuando la actora sostuvo desde un principio que ella fue contratada por los contactos que mantenía y que luego integraron la base de datos de CAME, administrados en el sistema kinetic. Nótese que los testimonios brindados dieron cuenta que todo el sector de prensa de CAME -entre los cuales estaba la actora en su función de jefa- enviaba las comunicaciones masivas a través del sistema kinetic en donde se encontraba la base de datos de los contactos referidos e incluso del problema que causó no encontrar los contactos luego que se borrarán para enviar los comunicados de prensa en el mes de octubre de 2021. Es decir que, aun considerando que los contactos de prensa aportados por la trabajadora eran datos personales, no puede olvidarse que fueron puestos al servicio de la demandada e integraron la base de datos que administraba el organismo generando una herramienta informática de mayor envergadura, mejorada y utilizada por todos los dependientes del sector 'prensa', para lo cual fue contratada la Sra. G. Por ello, si la trabajadora pretendía quitar de la base de datos sus contactos, debió acreditar que ello fue una condición previa pactada entre las partes y por la cual la empleadora renunciaba a las mejoras introducidas en su base de datos, circunstancias no evidenciadas en la presente causa. En este marco, a la luz de lo normado por los arts. 63, 85, 86 y 87 LCT2, la trabajadora debía observar los deberes de fidelidad que derivan de la índole de las tareas a ella asignadas, al igual que debió observar las órdenes e instrucciones que se le impartieron sobre el modo de ejecución de su trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes, conservando los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo. Lo contrario implica responsabilidad ante su empleador por los daños causados en el ejercicio de sus funciones ante una conducta maliciosa y contrapuesta al principio de buena fe que rige toda contratación. Lo reseñado en cuanto a la prueba producida en el proceso, avala la postura asumida por la demandada y desvirtúa la defensa esgrimida por la actora, ya que las declaraciones testimoniales dieron cuenta de los inconvenientes e irregularidades generadas en el sector de prensa en donde desarrollaba sus funciones la actora y la imposibilidad de enviar los comunicados de prensa de la entidad en los días previos al evento preparado en la ciudad de Rosario. Entiendo que estas declaraciones brindadas por los testigos ofrecidos por ambas partes, lograron demostrar algunas de las causas que dieron origen a la decisión rupturista, pues no resultaron insuficientes o ineficaces para demostrar la existencia de los hechos injuriosos que fueron imputados a la actora por mal desempeño o negligencia en su accionar (conf. arts. 386 CPCCN, 90 LO y 456 del CPCCN). Desoír las instrucciones impartidas por un superior jerárquico que hace a la funcionalidad de la gestión de la entidad y quitar de la base de datos los contactos que la integraban, analizado en bloque y de conformidad con las reglas de la sana crítica (cfr. art. 386 CPCCN), implica un conflicto derivado por la falta de reconocimiento de la autoridad jerárquica que se limitó a dar instrucciones respecto al desempeño de sus funciones dentro de la entidad. Y más allá de la inadecuada petición por la entrega de usuario y contraseña, debo decir que los testimonios aportados no hicieron referencia a solicitudes que tuvieran que ver con cuestiones extralaborales o que excedieran las funciones para las cuales fue ubicada en su puesto de trabajo. Demostrada la deficiencia en la función asignada, no son los cambios introducidos por la cúpula jerárquica de la entidad en el organigrama de los sectores y de los puestos del personal la que debe analizarse, sino el hecho anómalo configurado en la órbita del desempeño de la trabajadora respecto de las funciones que debía arbitrar. Máxime ante las facultades de organización y dirección que detenta la empleadora como titular del poder de dirección (cfr. art. 64, 65 y 68 LCT), destacando que es ella quien debe arbitrar los medios necesarios para restablecer la armonía que debe primar en todo ambiente de trabajo, sobre todo si el conflicto se suscitó en la falta de cumplimiento de las órdenes funcionales impartidas a la trabajadora por el presidente de la entidad o sus directivos. Desconoce la figura de la máxima autoridad dentro de la institución implica un incumplimiento en sus deberes de conducta, diligencia y colaboración e incumplimiento en seguir las órdenes e instrucciones impartidas (cfr. art. 84, 85 y 86 LCT). En consecuencia, entiendo que la decisión adoptada por la empleadora luego de recibir las pruebas colectadas no fue arbitraria o desproporcionada. Cabe recordar en este aspecto que conforme lo dispuesto por la conjunción de las normas de los arts. 242 y 243 LCT, el juez debe valorar prudencialmente la causa invocada teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales en cada caso, aclarando que si la demandada decide el despido del trabajador con justa causa, la misma aflora de la comunicación por escrito en la cual deben constar los motivos claros en que se funda la ruptura del contrato, tal como ocurrió en el caso de marras. Por lo expuesto debe revocarse este tramo de la sentencia apelada y desestimarse los rubros indemnizatorios previstos en los arts. 232, 233, 245 LCT, art. 2 de la ley 25.323 y duplicación

prevista en el DNU 34/19.III. Ahora bien, la parte actora plantea unas diferencias salariales generadas en el concepto de 'grossing up' en tanto ello modifica la base salarial que debía utilizarse para el cálculo de la indemnización debida y liquidación final de los rubros salariales adeudados. Si bien considero que la incidencia que ello pudo tener en los conceptos indemnizatorios queda subsumida en el análisis previo, pues el reclamo lo fue en la base de cálculo de la indemnización debida en función de un despido sin causa o causa arbitraria, supuesto que ha sido descartado ante la existencia de justa causa para el distracto, cabe analizar el planteo concreto en función de los rubros salariales debidos ante cualquier supuesto de extinción del contrato y por la indemnización prevista en la norma del art. 80 LCT. Sostiene la parte actora que lo decidido por la Sra. Jueza de grado que asignó carácter no remunerativo al concepto extraordinario de grossing up, la agravia por disminuir arbitrariamente el salario debido. Que la mejor remuneración mensual, normal y habitual no es \$214.973,90 sino la que se determina luego de incorporar este concepto y que asciende a \$353.412,35 del mes de octubre de 2021. Refiere que la ley laboral argentina (y en su consecuencia la doctrina y la jurisprudencia) ha sido siempre conteste en que el trabajador no puede percibir una remuneración menor a la que se fije por ley o por convenio colectivo de trabajo. Pero como dice eso, también acentúa el criterio de que el empleador está autorizado, cuando lo crea conveniente, a abonar pluses salariales, compensaciones económicas, en favor del trabajador, significando en todos los casos, que su naturaleza es remuneratoria. El nombre que le den al plus no autoriza a variar su naturaleza. Además, insiste en que la demandada reconoció este ítem como remunerativo y que no puede ser excluido por la voluntad de la judicante. Que al elaborar los recibos de pago, en todos los casos y en forma mensual, normal y habitual consignó dicho rubro que denominó «Grossing Up» en la columna de «HABERES CON APORTE». Es decir que cuando lo cobraba era un rubro remuneratorio y sujeto a que le descontasen aportes sobre el mismo. Si el rubro estaba dentro de la columna de remuneración sujeta a aportes, no puede ir en contra de sus propios actos producidos durante todo el curso de la relación laboral. Pero el reconocimiento expreso de la demandada en cuanto a la remuneración de la actora no termina allí, pues ello también aparece reflejado en los certificados del art. 80 de la L.C.T. adjuntados por la empleadora, que en la columna de la remuneración bruta del actor consigna para el mes de octubre de 2021 la suma de \$362.884,67. Y no se trató de un ingreso extraordinario si se observan los meses anteriores, sino que se trataba de la remuneración mensual, normal y habitual como lo determina el art. 245 de la L.C.T. Entiendo que asiste razón al planteo formulado por la parte actora, pues tanto de los recibos de sueldo acompañados como los datos denunciados en la Afip como remuneración bruta de la trabajadora ascienden a importes superiores a los indicados en grado. Nótese que del informe emitido por Afip se extrae que la remuneración bruta de la actora que fue denunciada por la empleadora en el mes de octubre de 2021 -la que toma la recurrente- ascendió a \$362.865 mientras que la denunciada en abril del mismo año ascendió a \$425.017 lo que demuestra ser la MRNH del último año en que trabajó. Adjunto un extracto del informe de Afip: En este sentido, la documentación referida que coincide con los importes consignados por la entidad en las certificaciones de servicios que fueron entregadas en formato papel al tribunal de origen (y en la anterior instancia formaron un anexo reservado conforme surge del sistema informática) da cuenta que la demandada consideró remunerativa los conceptos que conformaron la base salarial por lo que mal puede ahora desconocerse ese acto jurídico, más allá de los criterios del juzgador. Es decir que se encuentra fuera de discusión en el caso los conceptos remunerativos que integran el salario de la trabajadora por efectos del reconocimiento de la parte demandada. En efecto, no puede ahora ponerse en contradicción con los propios actos que emanan de la interesada y así generar un beneficio con los efectos de una conducta contraria a la oportunamente actuada, principalmente al ser dicho comportamiento deliberado, jurídicamente relevante y plenamente eficaz (ver Fallos 275:235 y 458:294). Por ello, cabe tomar como base de cálculo para cuantificar los rubros salariales adeudados la suma de \$425.017 (MRNH abril de 2021 cfr. art. 122 LCT). De esta forma el sac proporcional segundo semestre 2021 asciende a \$147.883, los días trabajados del mes de noviembre de 2021 asciende a \$56.667, las vacaciones proporcionales adeudadas inc. sac asciende a \$331.513, totalizando la suma de \$536.063 a lo que debe restarse la suma de \$400.820 que fue lo abonado por la demandada en la liquidación final. La diferencia por la que prospera la acción es de \$135.243 con más los intereses debidos a los que me referiré en párrafos siguientes. IV. La parte actora cuestionó el rechazo del incremento previsto en el art. 80 LCT porque sostiene -en sentido contrario a lo expresado en grado- que cumplió con lo dispuesto por el art. 3 del decreto 146/01, ya que pasados los 30 días del distracto la actora remitió a la demandada el telegrama intimatorio CD 126922676 en los siguientes términos: «En función de lo normado por el art. 45 de la ley 25.345 y art. 3 del decreto 146/01 le intimo para que en el plazo de 2 días hábiles me entregue definitivamente los certificados de trabajo y aportes previsionales y sindicales del art. 80 de la L.C.T., con las constancias reales de la relación laboral mantenida, bajo apercibimiento de reclamar la indemnización contemplada en dicha normativa.». Nótese además, que las certificaciones acompañadas en anexo reservado por el Tribunal de origen aparece como fecha de rubricación 21/12/2021, es decir vencido el plazo previsto por la norma para la entrega de las certificaciones que la demandada dijo haber puesto a disposición. Además, reitero que los datos allí consignados -en cuanto al salariopermiten evidenciar que la base de cálculo utilizada por la entidad para el cálculo de la liquidación final de los rubros salariales fue inferior a la debida. De allí se extrae que en sentido

contrario a lo invocado por la demandada la cosa ofrecida no estuvo a disposición de la actora en el momento debido, lo que violenta el principio de identidad del pago normado por los artículos 868 y 869 CCyCN (antiguos artículos 740 y 741 del Código Civil de Vélez), por lo que mal puede considerarse cumplida la obligación. Por ello, ante la entrega deficiente de los certificados confeccionados, corresponde acceder a la indemnización así prevista por la suma de \$1.275.051 (salario * 3), con más los intereses debidos por la mora a los que me referiré en párrafos siguientes. V. Respecto al daño moral por hostigamiento al cual ha sido condenada la demandada, deben hacerse algunas distinciones, pues los malos tratos denunciados tuvieron inicio con el cambio de administración de la entidad y se vinculan con decisiones de tipo organizativas y estructurales, propias de las facultades que asiste al empleador. Sin embargo, y más allá de advertir que el conflicto que aquí se debate tiene causa autónoma, si bien no se discute el poder de dirección de la empleadora no lo es menos que su ejercicio no puede generar un daño injustificado. De hacerlo, ese daño debe ser resarcido por mandato constitucional (cfr. art. 19 CN). No soslayo que en la anterior instancia se analizaron los sucesos denunciados en el marco del art. 66 LCT en función de los cambios ocurridos en la distribución de funciones jerárquicas que afectaban a la actora y que derivaron en su despido, pero observo que los elementos objetivos que dieron respaldo a las afirmaciones de la actora van más allá de la organización jerárquica y no estuvieron concatenados con las injurias invocadas por la demandada en su comunicación rescisoria que ya fueron analizadas. Es cierto que no se discute el cargo de 'jefa de prensa de la entidad' que ocupaba y desempeñaba la actora y que la nueva administración modificó el organigrama de los puestos jerárquicos existentes, donde su superior -Salvador Femenia- era el Secretario de Prensa de CAME. Pero observo que el problema que aquí se suscita no debe ser analizado a la luz de un ejercicio abusivo del jus variandi pues no se trató de modificaciones a las condiciones esenciales del contrato como la categoría laboral o la calificación contractual a la que se hizo mención en origen, sino a las acciones promovidas por la cúpula jerárquica respecto de la actora y si ello constituyó un daño a su esfera íntima. En tal sentido, la cadena de mails a la que hice referencia en párrafos previos da las pautas de ciertos comportamientos asumidos por la administración que denotan una conducta hacia la trabajadora. La Sra. G. afirma que se la excluyó de las decisiones del sector prensa y que a partir del cambio de gestión se la apartó de sus tareas habituales y ya no era quien decidía la política comunicacional de la entidad. Que previo a las modificaciones introducidas ella mantenía contacto directo con el presidente que era quien le daba las instrucciones de trabajo y luego, con la nueva gestión, el presidente dijo que no quería hablar con la actora. Nótese que el día 24 de octubre de 2021 la actora se anoticia de un comunicado de prensa de CAME (tarea de la actora) que se envió desde la empresa Nueva Comunicación, en el cual ella no participó de su redacción y que la llevó a consultar si se había contratado una empresa para realizar esa tarea que era propia del sector prensa de la entidad. Cabe destacar que la cadena de mails tiene origen en una reunión ocurrida en agosto de 2021 donde parecía fusionarse dos áreas de la entidad y por la cual la actora remitió a su superior -Femenia- un pedido de aclaraciones de las tareas a su cargo como jefa del área. La respuesta fue ensayada y acordada con la estructura organizativa pero al día siguiente le solicitaron entregase el usuario y la contraseña del sistema kinetic a fin de acceder a la base de datos, tal como se analizó en párrafos previos. Si bien en esa comunicación se la ratifica en su puesto y tareas se aclara que la conducción plateó un esquema de trabajo integrado entre áreas a los fines organizacionales y acto seguido solicitan sus datos de acceso al sistema. «Atento su consulta días pasados, le comunicamos que su situación laboral no ha sufrido modificación alguna, aclarando que se encuentra impuesta de las funciones que venía desarrollando habitualmente, y en las condiciones convenidas, y de las que estamos conforme atento a la calidad de las tareas que desarrolla. Es oportuno aclarar que, esta conducción ha planteado un esquema de trabajo integrado entre áreas de trabajo a los fines organizacionales. Bien recibidas son las recomendaciones y propuestas de trabajos de cada área, claro está, que la forma y oportunidad respecto a la implementación de las mismas, corresponden a decisiones de la conducción de la entidad». En este contexto es que la actora remite una comunicación interna dirigida a presidencia de la entidad y autoridades jerárquicas indicando que no obstante la carta aclaratoria donde se la ratifica en el cargo, manifiesta que se han alterado todos los mecanismos esenciales para el desenvolvimiento de sus funciones, y que ello la deja sin herramientas para desempeñar sus tareas exitosamente. Que tal como le habían informado hubo otra empresa externa que realizó el contacto con la prensa y que fue excluida de la redacción de los contenidos que se remitirían a la prensa y que desconocía el desarrollo de aquellos. Que por orden de presidencia se remitió material para distribuir entre los contactos de prensa externos y que no le fue informado ni la copiaron en dichos envíos, excluyéndola de la toma de decisiones de su área, a lo que se sumó el pedido de usuario y contraseña personal. Ello evidencia que la actora a pesar de mantener su cargo como jefa de prensa fue aislada de sus tareas y fue invisibilizada demostrándole que era prescindible en sus funciones, con el agravante que la prueba testimonial demostró que el presidente de la entidad no quería tener trato con ella y que no le hablaba. Expresamente Salvador Femenia aseguró en la reunión de zoom que no sabía cómo el presidente quería organizar las áreas pero aseguró que el presidente no quería hablar con la actora. Estas actitudes, demostradas frente a quienes formaban parte de su grupo de trabajo, demuestran el aislamiento de la actora en la toma de decisiones del área sumado a que iniciaron un grupo de WhatsApp en el cual no fue incluida adrede por quien lo administró pero entre sus integrantes estaba la gente del equipo de trabajo

del área de prensa. Si la actora respondía al presidente, al secretario de prensa o a Fonseca, tal como él lo sostuvo en su declaración testimonial, no resulta una excusa válida decir que el presidente no quiere hablar con su dependiente, máxime cuando ella era la jefa de prensa de la entidad y como tal un área sensible de comunicación que requería un ida y vuelta constante con el presidente. Fonseca ordenó a su colaboradora que iniciara un grupo de WhatsApp -por indicación dada por el secretario de prensa- entre lo cuales estaban el secretario de prensa y los colaboradores del área de prensa Fabio Cavaliere, Juan Santoro y Guadalupe Farina, personal que dependía de la actora pero sin ella (ver testimonial aportada por Fonseca). Ello demuestra un trato excluyente frente a sus propios subalternos y peyorativo para con la trabajadora en el cual se vació de contenido la función para la cual fue contratada. Incluso sin miramientos, se solicitó a la trabajadora entregase su usuario y contraseña para acceder al sistema kinetic que, como ya expliqué, evidencia una conducta por parte de la demandada que solicita credenciales personales de acceso para que otro sujeto ingrese al sistema, pero a través del usuario y contraseña que pertenecía a la actora. Además, esa actitud leída en el contexto en el cual se excluyó a la actora de sus funciones principales da cuenta un trato impropio hacia la trabajadora sin que existiera justificación aparente y que generó una situación de hostilidad y de aislamiento hacia la Sra. G. Considero que este destrato que se manifestó en varias actitudes asumidas por la empleadora desde el cambio de administración y hasta el distracto de la trabajadora constituyen un hostigamiento reiterado y sistemático con la finalidad de separarla de sus funciones laborales. Esta acción impropia y el destrato injustificado e indebido hacia un dependiente que tuvo como epicentro del conflicto el vaciamiento de tareas que le habían sido asignadas, tal como evitar que ella redactara los comunicados de prensa y evitar que diera su aprobación con estos comunicados así como excluirla del grupo de comunicación interno creado a esos fines exclusivos, evidencia un mal trato dirigido a la Sra. G. por el cual debe responder la demandada. Cabe recordar que el daño moral es la afección a los sentimientos íntimos de un sujeto y en tal caso lo que debe analizarse es si existió un incumplimiento de las obligaciones de conducta establecidos por el contrato de trabajo que provocara en la generalidad de los sujetos una afección en su autoestima, esto es un dolor. El resarcimiento del daño moral es el resarcimiento de ese dolor injustamente causado. No soslayo que la reorganización de las áreas de una empresa o entidad gremial como es el caso, se encuentra dentro de las facultades de organización y dirección que le cabe a la demandada, pero eso no habilita al destrato continuo y a vaciar de contenido las funciones jerárquicas de una jefa de área y excluirla de la comunicación con su propio equipo, pues ello demuestra que se le ha quitado la posibilidad de dirigir a su equipo de trabajo dentro de esa área. En el caso se debate una acción individualizada por fuera del despido decidido por la demandada, originada en hechos previo a la ruptura del contrato con una clara finalidad de disminuir y menospreciar a una de las dependientes de la entidad que conlleva un factor subjetivo de atribución de responsabilidad en los términos del art. 1724 y 1725 del CCyCN. Digo esto porque la conducta asumida por la demandada constituyó un ejercicio abusivo de los poderes de organización y dirección que le impone el ordenamiento jurídico, violando el deber contractual de preservar y guardar el debido respeto a la dignidad de los trabajadores, en tanto expuso a parte de sus dependientes - aunque integraran la cúpula jerárquica - a segregar a la actora y a demostrar a los integrantes del equipo de trabajo que ella dirigía que se le había quitado el apoyo (artículos 4, 68 y 75 LCT y 14 bis CN). La actora sostuvo que fue víctima de 'mobbing' por parte de sus superiores. Más allá del anglicismo utilizado, que no es más que típico y genérico acoso o agresión laboral, la acción continua de destrato ejercida sobre ella, obvio es decirlo, constituye un modo particular de agresión a la trabajadora, por parte de la autoridad que utilizó a esos fines compañeros o subordinados de la víctima para mellar su autoridad y aislarla de sus funciones, tratando de borrar su autoría como tal. Incluso podría determinarse la concurrencia con un factor objetivo de imputación como lo es la responsabilidad por hecho del dependiente con el aditamento que los dependientes que formaron parte del destrato y hostigamiento de la actora actuaron como partícipes directos en el mecanismo implementado por la demandada para ningunear a la trabajadora (cfr. 1722, 1749, 1752 y 1753 CCyCN). En mi opinión en la causa se ha demostrado la conducta del empleador. En particular, el clima general de destrato hacia la actora con mengua de su autoestima, configura la hipótesis de incumplimiento contractual. Este tipo de embates continuos provocaría en la generalidad de los justiciables un dolor que, como tal, hace menester su resarcimiento. Obiter dicta, señalo que el daño moral producido por el incumplimiento de las obligaciones de conducta a cargo del empleador no tiene relación con alguna afección psicológica que pudiera haberse generado a partir del destrato sufrido, pues en todo caso ese daño es su consecuencia. La conducta punida es previa a ese daño. Tampoco es equivalente a la discriminación pues el mal trato general, sin diferenciaciones, es también fuente de dolor, del daño moral que debe ser resarcido. En este punto, estimo que el pretium doloris que se estimó en grado, esto es la suma de \$1.000.000 al momento del distracto, período en el cual se dejó de producir la agresión, no luce desproporcionada teniendo en cuenta las circunstancias, intensidad y medios utilizados para producir la agresión a la autoestima de la trabajadora. No desatiendo que la demandada sostuvo en sus agravios que la sentenciante de grado no explicó la fórmula que utilizó para ello o en qué se basó para determinar tal suma. Pero lo cierto es que el precio del dolor no puede ser cuantificado en base a fórmula alguna. Es dable aclarar que no es sencillo mensurar en dinero la extensión e intensidad de una afectación de índole moral, ya que no se halla sujeto a cánones objetivos, sino a

la prudente ponderación sobre la lesión a las afecciones íntimas del damnificado/a, los padecimientos experimentados que se configuran en el ámbito interno del sujeto y que no siempre resultan claramente exteriorizados. La actora, en el caso, era jefa de prensa de la entidad y el menoscabo que sufrió provino directamente de la cúpula jerárquica. Por ello estimo, tomando en consideración las particulares circunstancias del presente caso, y los agravios de la parte actora que cuestionan el importe diferido a condena por este rubro al considerarlo insuficiente, que su justipreciación debe ubicarse en la suma de \$2.000.000 (cfr. artículos 1716, 1737 y 1738 del Código Civil y Comercial de la Nación vigente al momento del hecho generador del daño). Por lo expuesto, corresponde modificar en los siguientes montos la resolución de la anterior instancia -incluyendo los rubros salariales aquí confirmados y excluyendo los rubros indemnizatorios conforme el análisis previo de la causa del distracto- y diferir a condena la suma total de \$3.410.294 (\$2.000.000 + \$135.243 + \$1.275.051). VIII. En consecuencia, las sumas diferidas a condena deben readecuarse al nuevo resultado de la causa y detraer del monto de condena los rubros indemnizatorios previstos en el régimen de contrato de trabajo en virtud de la causa justa de distracto, al igual que el incremento indemnizatorio previsto por el art. 2 de la ley 25.323. El total diferido a condena asciende a \$3.410.294 (rubros salariales adeudados -que incluyen el sac proporcional- e incremento del art. 80 LCT menos la suma oportunamente abonada de \$400.829) con más los accesorios debidos desde la exigibilidad del crédito y hasta su efectivo pago. VI. En relación con los accesorios dispuestos en grado, ambas partes formular agravios. La actora porque considera los intereses previstos por las actas CNAT 2601, 2630 y 2658 con más una única capitalización no protege el crédito de la acreedora y en su reemplazo solicita una capitalización anual tal como lo sostuviera en su momento el acta CNAT 2764. La demandada porque sostiene que los accesorios dispuestos en función de una capitalización anual -como se disponía en el acta CNAT 2764- es violatoria del derecho de propiedad que le asiste. No obstante señalar que los agravios introducidos por la demandada no se ajustan a lo acaecido en la sentencia de origen, pues no advierte el apelante que la Sra. Jueza de grado se apartó del sistema de capitalización anual previsto en el acta 2764 y dispuso una única capitalización al momento del traslado de la acción, la discusión en este punto se centra en si la utilización de la tasa nominal anual para préstamos personales libre destino del Banco Nación -Actas n° 2601 del 21 de mayo de 2014 y n° 2630 del 27 de abril de 2016- y la tasa activa efectiva anual vencida, cartera general diversa del Banco Nación -Acta n° 2658 del 8 de noviembre de 2017-, logran mantener el valor adquisitivo de la obligación a que resultaba acreedora la parte actora. Nótese que este fue planteo principal que llevó a esta Cámara, en acuerdo de mayoría, a buscar evitar una posible licuación del valor del crédito debido. Por ello, al evaluar distintas opciones, se resolvió mantener las tasas de interés establecidas en las Actas CNAT Nros. 2601/14, 2630/16 y 2658/17, con más el sistema de capitalización con periodicidad anual desde la fecha de notificación de traslado de la demanda. Sin embargo, a la luz de la decisión dictaminada por nuestro Máximo Tribunal en la causa 'Oliva', esta Cámara debatió en acuerdo de mayoría reemplazar el acta nro. 2764 del 07/09/2022 por el acta nro. 2783, por la cual se aplicaba la tasa CER (Coeficiente de Estabilización de Referencia) reglamentada por el BCRA más una tasa pura del 6% anual en ambos casos, desde la fecha de exigibilidad del crédito hasta la fecha del efectivo pago, con más una única capitalización conforme el art. 770 inc. b CCyCN que se aplicará en la fecha en que se produzca la notificación de la demanda exclusivamente sobre la tasa pura del 6% anual (cfr. resolución de Cámara nro. 3 y acta 2783), con la finalidad de evitar la licuación de los créditos debidos al trabajador. No obstante, el Alto Tribunal el día 13 de agosto de 2024 en el «Recurso Queja N° 1, LACUADRA Jonatan Daniel c/ DIRECTV ARGENTINA S.A. y otros s/despido» (CNT 049054/2015/1/RH001) descalificó la sentencia dictada por la Sala X de esta Cámara porque exhibía una fundamentación legal solo aparente y consagraba una solución palmariamente irrazonable y desproporcionada al considerar el capital de condena exigible a julio de 2013 y la aplicación del CER conforme el acta 2783, que ello arrojaba un resultado manifiestamente desproporcionado que prescindía de la realidad económica existente al momento del pronunciamiento. A su vez, reiteró que debía estarse a lo dispuesto por el art. 768 CCyCN en tanto es materia discrecional de los jueces aplicar las tasas de interés bancaria vigente según reglamentación del BCRA. Es decir que el planteo recursivo formulado por la parte actora se ve alcanzado por lo expuesto previamente y que a su vez derivó en el Acta CNAT 2788 por la cual se dejó sin efecto las actas peticionadas por el accionante. En este contexto antes citado, para determinar si la tasa de interés aplicada por los Tribunales refleja el costo del dinero por operaciones de mercado realmente existentes y compensa al acreedor -de un crédito alimentario- los efectos de la privación del capital por la demora del deudor, debe utilizarse una pauta comparativa que permita analizar si esa indemnización debida se deterioró por las fluctuaciones inflacionarias. Para ello, corresponde utilizar una pauta objetiva de comparación -por ejemplo, teniendo en cuenta las mediciones del Indec- respecto a cuánto representaba el crédito reconocido al trabajador a la fecha en que se produjo el nacimiento de la obligación y la disminución de su porcentaje en función del poder adquisitivo afectado por la variable inflacionaria que atravesó la época en que transcurrió el proceso judicial. Es evidente que a la fecha en que se dictó dicho pronunciamiento de grado, la aplicación lineal de las tasas previstas en las actas 2601, 2630 y 2658 ya no compensaban la pérdida del valor adquisitivo del crédito alimentario del trabajador. Y este es un punto de inflexión, pues los jueces no debemos desconocer la realidad imperante cuando estamos llamados

a resolver los conflictos patrimoniales suscitados por las partes, pues debe garantizarse -por mandato constitucional- que los créditos de naturaleza laboral y alimentaria que se adeudan no se transformen en sumas ínfimas, ya que de lo contrario estaríamos aniquilando la función resarcitoria comprendida en el régimen de contrato de trabajo porque al licuarse los créditos debidos, se abdica no sólo de la función protectoria contra el despido arbitrario sino que -incluso- permitiríamos exceptuar el dolo obligacional (cfr. art.1743 CCyCN última parte) contrariando el orden público de protección y el orden constitucional (cfr. arts. 14 bis y 17 CN).Este mandato impone preservar el poder adquisitivo de los créditos de naturaleza laboral y alimentaria, es decir que la suma que se paga por la indemnización derivada del régimen de contrato de trabajo cumpla la función resarcitoria de un daño injustificado e irrazonable.Por ello es que la judicatura debe establecer una pauta que evite la depreciación del crédito o la licuación del poder adquisitivo de ese crédito laboral en el marco de una coyuntura inflacionaria como la que atraviesa esta Nación desde hace años.De hecho, este criterio también es sustentado por el Alto Tribunal en el caso 'Lacuadra'.El razonamiento derivado de la recopilación previa -en el actual estado de la economía nacional-, me lleva a sostener que el desfasaje producido por la aplicación de las tasas de interés referidas en las actas CNAT 2601, 2630 y 2658 son ineficientes a esta altura para compensar la pérdida del valor adquisitivo de los créditos de los trabajadores derivada de la demora en su reconocimiento y cancelación. Por ello debe adecuarse la decisión a las alternativas existentes a fin de evitar el desfasaje referido.En este contexto narrado es que los arts. 7 y 10 de la ley 23.928 y 4 de la ley 25.561, que prohíben la actualización de los créditos de naturaleza laboral resultan inconstitucionales. En este punto, es evidente que el objetivo que tuvo en vista la sanción de las leyes referidas -hace veinte años- se vio modificado o alterado a lo largo de estos años, lo que deriva incluso en un efecto lesivo a los créditos de carácter alimenticio si se tiene en cuenta que en otros supuestos financieros se aplicaron índices de actualización con tasa de interés y lo fue dentro del marco legal que prohíbe la indexación.Por ello es que esta norma es susceptible de reproche constitucional para los trabajadores. De ahí que su inaplicabilidad al caso de autos debe ser declarada por este órgano jurisdiccional, incluso «ex officio»[1] (tal como lo sostuvo esta Sala en la sentencia N° 89416 de fecha 23/08/2024, dictada en autos «VILLALBA Claudio Alberto c/ BRIDGESTONE ARGENTINA SA s/ acción de amparo», Expte. N° CNT 14880/2016/CA1).No soslayo que es doctrina reiterada de la CSJN que la declaración de inconstitucionalidad de una norma de jerarquía legal constituye la más delicada de las funciones susceptible de encomendarse a un Tribunal de Justicia, siendo un acto de suma gravedad institucional y que debe considerarse como «ultima ratio» del orden jurídico, de tal forma que únicamente debe recurrirse a ella cuando una estricta necesidad así lo requiera (Fallos, 264:51; 285: 322; 300: 1041 y 308:647 entre muchos otros) a la que sólo corresponde llegar una vez establecida su contradicción con los preceptos de la Ley fundamental (Fallos 296:117).Pero en el caso, considero que no hay otra solución posible cuando la Corte descalifica un índice regulado por el BCRA y utilizado actualmente en operaciones vigentes del sistema financiero. Cabe recordar que a lo largo de estos años por política monetaria y financiera se utiliza el CER para el cálculo de créditos, depósitos y rendimiento de títulos públicos indexados cuando los contratos se ajusten por este coeficiente, al igual que se utilizó recientemente en los préstamos hipotecarios en Unidades de Valor Adquisitivo (UVA) o, incluso, en los plazos fijos UVA. Es decir que no es ajeno al sistema la utilización de índices de actualización, ajuste o indexación, en determinados supuestos. Tal, lo dispuesto por las leyes 27.467 (arts. 17 y 105), 27.591 (art. 57) y 27.574 (art.21), como en el decreto 523/22, entre otros.Por lo demás, es de recordar que la CSJN en varias oportunidades utilizó como variable para decidir en favor de la doctrina de la desproporción, el paso del tiempo.Este supuesto surge en el caso «Di Cunzolo» (Fallos: 342:54, sent. de 19-II-2019), en la causa «Bonet» (Fallos: 342:162) o en la causa «Oliva» (Fallos: 347:100). Sin embargo, no prefijó una pauta, justamente porque ello pertenece a la órbita del juzgador/a (cfr. art. 768 CCyCN), enfatizando a su turno que las decisiones de los jueces no pueden desvincularse de la realidad económica del caso. En este entendimiento, debe adecuarse la decisión a las alternativas, incluso, utilizadas por política macro y microeconómica a fin de evitar el desfasaje referido.Además, a la fecha del presente pronunciamiento el capital de condena que asciende a \$3.410 .294 -exigible a septiembre de 2021- con los accesorios fijados en origen conforme Actas 2601, 2630, 2658 y una capitalización determinarían una suma de \$25.009.494, mientras que mediante la actualización del IPC más una tasa pura del 3% arroja un total de \$53.102.421, lo que demuestra que la metodología del IPC resulta la más adecuada a fin de no fallar en sentido contrario a lo dispuesto por el superior en los precedentes citados y no dejar desprotegido el crédito del trabajador.En definitiva, como consecuencia de todo lo expuesto, corresponde declarar la inconstitucionalidad de los arts.7 y 10 de la ley 23.928 y 4 de la ley 25.561 y disponer que el crédito de autos se actualice, desde la fecha de su exigibilidad y hasta el efectivo pago, mediante el Índice de Precios al Consumidor Nacional -nivel general- que publique el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC) y luego se aplique una tasa interés que se fija en el 3% anual, aclarando que para los periodos en que no se cuente con las publicaciones oficiales de INDEC se aplicará como índice de actualización el RIPTE (Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables) por dicho período faltante exclusivamente.Si la deuda persiste con posterioridad a la notificación de la liquidación e intimación de pago, resultará de aplicación el mecanismo de capitalización impuesto por el inciso c) del art. 770 del Código Civil y Comercial de la

Nación, sin perjuicio de las facultades conferidas en virtud del art. 771 CCyCN. Por ello, corresponde que el crédito de autos se actualice, desde la fecha de su exigibilidad y hasta el efectivo pago, mediante el Índice de Precios al Consumidor Nacional -nivel general- que publique el IPC (INDEC) y luego se aplique una tasa interés que se fija en el 3% anual, en tanto las juezas y jueces de la causa se encuentran facultados por los arts. 767 y 768 del CCyCN a disponer no sólo las tasas de interés, sino también la metodología para su aplicación, conforme doctrina sustentada por la CSJN en los casos «Banco Sudameris c. Belcam S.A. y otra» Fallos: 317:507; «Oliva c. Coma» Fallos: 347:100 y «Lacuadra Jonatan Daniel c. Directv Argentina S.A. y otros s/ Despido» entre otros tantos, donde se enfatizó que las decisiones de los jueces no pueden desvincularse de la realidad económica del caso. Además, cabe aclarar que si la deuda persiste con posterioridad a la notificación de la liquidación e intimación de pago, resultará de aplicación el mecanismo de capitalización impuesto por el inciso c) del art. 770 del Código Civil y Comercial de la Nación, sin perjuicio de las facultades conferidas en virtud del art. 771 CCyCN. Los restantes argumentos recursivos expuestos por la parte actora -entre los cuales se encuentra el rechazo del daño moral y de la responsabilidad solidaria de la persona humana codemandada- se ven alcanzados por el tratamiento de las cuestiones aquí debatidas y en consecuencia, sin materia para su tratamiento. IX. El modo en que se modifica la sentencia amerita aplicar la norma del artículo 279 CPCCN con relación a costas y honorarios. Atento a que la parte actora resultó vencida en lo principal del planteo, corresponde distribuir las -ambas instancias- en el 60% a la actora y 40% a la empleadora (artículo 71 CPCCN). Asimismo, y conforme parámetros de la ley 27.423, corresponde determinar los honorarios de origen que deben ser regulados en las siguientes sumas respecto del monto de condena con sus accesorios teniendo en cuenta la actuación en el doble carácter de abogado y procurador de los letrados de parte, la calidad y extensión de los trabajos, el éxito obtenido y las escalas arancelarias antes referidas, teniendo en cuenta además los límites del art. 1255 CCyCN: Para la representación y patrocinio letrado de la parte actora en la suma de \$. (equivalente a . UMA), para la representación y patrocinio letrado de los sujetos que componen la parte demandada en la suma de \$. (equivalente a . UMA) para cada uno de ellos respectivamente, el perito contador en la suma de \$. (equivalente a . UMA) y para el perito informático en la suma de \$. (equivalente a . UMA). Los honorarios de alzada se establecen en el % de lo que les fuera regulado a los Sres. letrados en origen (artículo 30 de la ley 27.423). La doctora BEATRIZ E. FERDMAN manifestó: Que por análogos fundamentos adhiere al voto del Sr. Juez de Cámara preopinante. En virtud de lo que surge del acuerdo que antecede, el TRIBUNAL RESUELVE: 1. Modificar la sentencia de grado y disminuir el monto de condena a la suma de PESOS TRES MILLONES CUATROSCIENTOS DIEZ MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO (\$3.410.294) con más los intereses definidos en los considerandos del primer voto. 2. Declarar la inconstitucionalidad de los arts. 7 y 10 de la ley 23.928 y 4 de la ley 25.561 y disponer que el crédito de autos se actualice, desde la fecha de su exigibilidad y hasta el efectivo pago, mediante el Índice de Precios al Consumidor Nacional -nivel general- que publique el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC) y luego se aplique una tasa interés que se fija en el 3% anual. 3. Costas en ambas instancias, 60% a la actora vencida en lo sustancial y 40% a la empleadora. 4. Regular los honorarios de ambas instancias conforme los considerandos del primer voto. 5. Regístrese, notifíquese, cúmplase con el art. 1 de la ley 26.856, Acordadas C.S.J.N. 15/13 punto 4) y 24/13 y devuélvase. Con lo que terminó el acto, firmando los señores jueces por ante mí, que doy fe. Se deja constancia que el doctor José Alejandro Sudera no vota (art. 125 LO). Gabriel de Vedia Juez de Cámara Beatriz E. Ferdman Jueza de Cámara