

Mobbing: La persistencia de la situación de violencia laboral sin adopción de medidas correctivas, protectoras o sancionatorias por el empleador constituye injuria de gravitación superlativa para justificar el despido indirecto

Mobbing: La persistencia de la situación de violencia laboral sin adopción de medidas correctivas, protectoras o sancionatorias por el empleador constituye injuria de gravitación superlativa para justificar el despido indirecto

Mobbing: La persistencia de la situación de violencia laboral sin adopción de medidas correctivas, protectoras o sancionatorias por el empleador constituye injuria de gravitación superlativa para justificar el despido indirecto Fuente: doc_03_2026_0020.html

Partes: I. J. c/ Banco Santander Río S.A. s/ despido Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: I Fecha: 19 de noviembre de 2025 Cita digital: dj158598158598158598 La persistencia de la situación de violencia laboral sin adopción de medidas correctivas, protectoras o sancionatorias por el empleador constituye injuria de gravitación superlativa para justificar el despido indirecto. Sumario: 1.-Es justificado el despido indirecto porque la negativa calificada expresamente como 'violenta' del gerente de la sociedad empleadora a permitirle a la actora retirarse del establecimiento en condiciones objetivas de riesgo para su salud (vgr. ausencia de luz eléctrica, ausencia de ventilación, altas temperaturas estivales, descompensación física observable por los presentes, etc.) no solo constituye violencia laboral en su acepción genérica, sino violencia de género agravada por el estado de embarazo en los términos de los arts. 5 y 6, inc. 'c' de la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 2.-La persistencia de la situación de violencia laboral sin adopción de medidas correctivas, protectoras o sancionatorias por parte del empleador constituye injuria de suficiente gravedad -de gravitación superlativa- para justificar el despido indirecto en los términos de los arts. 242 y 246 de la LCT y no empece a esta conclusión el hecho de que la trabajadora haya permanecido en su puesto durante un período de dos años, esto es, entre los episodios más graves de maltrato y la licencia psiquiátrica, toda vez que la subsistencia de la relación por cierto espectro temporal carece de virtualidad para enervar las injurias acreditadas, ni puede interpretarse como condonación tácita de las mismas, cuando -como acontece en la especie- tales irregularidades exhiben envergadura que han deteriorado la dignidad del trabajador o su salud psicofísica, y con ello los propios cimientos del vínculo contractual anudado. 3.-Estando acreditado que durante el embarazo de la actora, la plataforma de maltrato experimentó un salto cualitativo nada desdeñable (su jefe 'estaba más ensañado con ella'), circunstancia que evidencia -con arreglo a las reglas de la experiencia común- que el estado de gravidez no representó un factor neutro sino que, por el contrario, operó como un agravante del hostigamiento, aprovechando precisamente la situación de mayor vulnerabilidad física y emocional propia de ese estado. 4.-Toda vez que la accionante debió acogerse a una licencia por enfermedad durante los nueve meses previos a la extinción del vínculo, y en cuyo marco -naturalmente- no concurrió al establecimiento bancario donde prestaba servicios, merced a hallarse inhabilitada de hacerlo a raíz de la patología psiquiátrica que transitaba, exigirle, entonces, la acreditación efectiva de la experimentación de maltratos acaecidos en ese fragmento temporal representaría tanto como imponerle una carga adjetiva de imposible cumplimiento. 5.-El agravante de género no requiere que el maltrato se funde explícitamente en el hecho de 'ser mujer', ni tampoco que el agresor externé manifestaciones misóginas expresas; basta con que la conducta afecte desproporcionadamente a mujeres o que encuentre especial anclaje en situaciones de vulnerabilidad específica, vinculadas -en su mayoría, y cuanto menos típicamente- al género, tales como el embarazo, la maternidad o la lactancia. 6.-El hecho de que el cese se haya consumado a partir de la denuncia efectuada por la dependiente en modo alguno obsta a la procedencia de la indemnización agravada del art. 182 de la LCT y ello pues, de convalidarse tal interpretación, resultaría suficiente con que la empleadora compela a su dependiente a adoptar una actitud rescisoria por una causa que -cuanto menos, desde una visión superficial- luzca ajena a la circunstancia de la maternidad, para así sustraerla del abrigo que provee el orden público laboral local, como asimismo la constelación tutelar de raigambre supralegal e inclusive constitucional. Fallo: En la Ciudad de Buenos Aires, en la fecha de registro que figura en el Sistema Lex100, la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, procede a dictar sentencia en la causa del epígrafe y con arreglo al siguiente orden, conforme los resultados del sorteo efectuado: La Doctora María Cecilia Hockl dijo: I. Disconforme con el pronunciamiento definitivo se alza la actora a tenor de su respectivo memorial de agravios, el que mereció réplica de la contraria. II. La Sra. J. I. promovió demanda contra Banco Santander Río S.A. reclamando el cobro de las indemnizaciones correspondientes al despido, de las diferencias salariales que consideró derivadas de una categorización deficiente, de la entrega de los certificados previstos en el artículo 80 de la LCT y demás rubros conexos. Denunció que ingresó a prestar tareas bajo dependencia de la accionada en fecha 17/01/2005, inicialmente bajo la modalidad de contratos temporales de vigencia trimestral renovados hasta el día 05/06/2006, en que fue pasada a planta permanente. Indicó que desde su ingreso al empleo hasta febrero de 2009 se desempeñó como «Representante de Servicios al Cliente» afectada a tareas de atención a clientes de «renta general» (v.gr. «Select»), inicialmente en la sucursal de Castelar, ubicada en la calle Gdor. Inocencio Arias 2437

de esa ciudad y a partir de octubre de 2007 a la de Ituzaingó; que a partir de febrero de 2009 comenzó a desempeñarse como Ejecutiva «Infinity Gold», sin que ello tuviera recepción en el salario, tarea para la que debió capacitarse y matricularse como asesora en Fondos Comunes de Inversión (mat.N°10.480, emitida el 21/10/2009); que en el mes de junio de 2010 fue transferida a la Sucursal de Haedo, ubicada en la Av.Rivadavia 16.313 y que, luego de transcurridos dos meses y realizada una capacitación específica, a partir de agosto de 2010 le fue asignado el puesto de «Ejecutiva Infinity Gold» ? que luego al sumar nuevos productos, pasó denominarse «Ejecutiva Infinity»- alcanzado así un puesto de «Segunda Línea», en reporte directo al gerente de sucursal (como «Primera Línea»), sin el reconocimiento salarial que le correspondía por convenio colectivo de trabajo de como «2do. jefe de división tercera». También aduce haber cumplido jornadas laborales en exceso a las del CCT aplicable, sin pago de los recargos de ley. Asimismo, denunció que desde mediados del año 2014 sufrió malos tratos por parte de quien asumió la gerencia de la sucursal Haedo, donde se desempeñaba, Sr. M.; que solía dirigirse a ella de manera despectiva, con comentarios machistas y agresivos, además de proferir gritos e insultos delante de clientes y compañeros de trabajo; agrega que la situación se agravó a partir del embarazo de su segundo hijo, situación que le provocó eventos de angustia constante y llanto, con ataques de pánico reiterados. Relató que se vio forzada, en pos del bienestar de su familia, a soportar ese destrato y que efectuó reclamos ante el jefe zonal, sin obtener respuesta; que ante esta situación debió comenzar un tratamiento psicológico, con frecuencia semanal; que como las situaciones violentas, el hostigamiento, los insultos y trato descalificativo iban en aumento, el gerente zonal Adrián Terán le ordenó a modo de solución una reasignación de tareas en la sucursal de la ciudad de Morón, modificación que a su juicio no podía asumir porque tenía un bebé con pocos meses de vida en período de lactancia, de modo que el nuevo destino le causaba contratiempos para su vida familiar. Refiere que la situación apuntada derivó en una depresión, que requirió un tratamiento psiquiátrico farmacológico y por la que requirió el otorgamiento de una licencia laboral por enfermedad, que fue controlada por la empleadora mediante interconsulta por los prestadores médicos «Bombicino Diagnósticos»; que tiempo después fue citada al departamento de Recursos humanos, donde le ofrecieron la suma de \$980.000 en concepto de acuerdo de desvinculación voluntaria y que, por inclusión de una compensación del 50% adicional por el retiro, más otros beneficios, se incrementó a \$1.332.824; refiere que rechazó la propuesta. Relató que, aun sin contar con alta médica psiquiátrica, en fecha 18/09/2017 dio comienzo al intercambio epistolar que transcribe en reclamo de incorrecta registración, el pago disminuido del salario en función del registro de las categorías desempeñadas (ver el detalle que adjunta a fs. 24 y vta. escrito de inicio de demanda formato papel), por horas extras impagas y por maltrato laboral por parte del gerente de la sucursal y que la accionada respondió ese emplazamiento con cerrada negativa de los hechos aducidos. Refirió que en fecha 07/11/2017 inició un trámite de Conciliación Laboral ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, sin alcanzar acuerdo; que no obstante todo lo apuntado y pese a lo prescripto en contrario por su médico tratante, durante la vigencia de una licencia psiquiátrica, en cuyo transcurso comunicó su estado de gravidez, el departamento de Recursos Humanos le habría informado telefónicamente que, una vez vencida la misma, debía retomar tareas en la sucursal de Morón a la que había sido destinada; que los términos de esta última comunicación, en las circunstancias previas que la antecedieron, evidenciaban a su juicio una actitud rupturista y persecutoria que justificaban el despido indirecto que efectivizó en fecha 01/02/2018. Expresó asimismo que, con posterioridad a esta comunicación de ruptura, el día 5/02/2018 recibió una comunicación de la demandada por la que se la citaba a reintegrarse a tareas por hallarse en condiciones de hacerlo según lo había constatado el servicio médico patronal; que en fecha 27/02/2018 fue fehacientemente intimada al pago de la suma de \$7.316,81 con más intereses por una cuota de unos de los créditos que había tomado con su ex empleadora, por el que le habrían retenido de modo indebido sobre la cuenta sueldo un monto aproximado de \$50.000 en enero de 2018. También reconoció haber percibido como pago a cuenta de algunos de los conceptos que aquí reclama la suma de \$102.796,37 mediante transferencia bancaria del día 20/03/2018, que señala como insuficiente por no atenerse a la base remuneratoria de \$73.120,42 mensuales que pretende como devengada por la mayor categoría cumplida. Desde esa tesitura, reclamó las indemnizaciones de los arts. 245, 232 y 233 LCT, con más la indemnización agravada por maternidad (con más el SAC), días laborados en febrero 2018, vacaciones 2016, 2017 y proporcionales 2018 (con más el SAC) y el SAC proporcional sobre la suma salarial que estima devengada; también solicitó se declare a la demandada incurso en la situación de temeridad y malicia del art.275 LCT. A su turno, la demandada contestó demanda y, luego de la pormenorizada negativa de los hechos expuestos en el inicio y desconocer la documental acompañada (con excepción de los recibos), admitió la existencia de la relación laboral y la fecha de ingreso y categoría de registro invocadas, aunque negó la tardía e incorrecta registración de la categoría, la prestación de horas extraordinarias impagas y, especialmente, la existencia de conductas de hostigamiento y/o violencia laboral denunciadas en el inicio. Afirmó que la actora ingresó a laborar el 5/06/2006 con la categoría de auxiliar para prestar tareas de asistencia al cliente y que, durante un año y medio, desde el 17/01/2015, había prestado tareas como personal eventual provisto por Perevent Empresa de Servicios Eventuales y refirió que su ingreso a planta se produjo con reconocimiento de ese período previo a los efectos del cómputo de la antigüedad. Indicó que comenzó a desempeñarse como

Representante de servicios al cliente en sucursales de la zona Oeste del GBA, con una jornada de de 9:45 a 17:15 horas, sin prestación de horas extra; que a partir de 2010 fue afectada al sector Ejecutivo Infinity (hoy denominado Select) en la sucursal de Haedo, de la provincia de Buenos Aires; que durante su desempeño tuvo licencias por maternidad en dos oportunidades y una por enfermedad, a partir del mes de mayo de 2017. Refiere que en este último lapso se inicia un intercambio telegráfico con una primera intimación de la trabajadora en la que les reclama por incorrecta registración laboral, una aducida falta de pago de horas extra y alegados malos tratos por parte del gerente de sucursal; y que -previa constatación de los hechos- tales extremos fueron desconocidos por su parte mediante respuesta telegráfica; negó que con posterioridad hubieran transitado un trámite conciliatorio ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, en cuyo marco se le hubiera ofrecido un retiro compensado; continuó narrando que, cuando la actora se hallaba en goce de una licencia, al requerir que se sometiera al control médico patronal, precipitó el despido indirecto del 1/02/2018 que estima inmotivado. Refirió haber cancelado en tiempo y forma los conceptos de la liquidación final mediante el pago de la suma admitida en la demanda, según los conceptos que detalla en el recibo que adjunta a fs. 51. Desde esa tesitura, solicitó el rechazo de la acción, con costas. III. La jueza de primera instancia tuvo por no configurada la situación de despido indirecto en la que se colocó la accionante, tomando improcedente el pago de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, como así también la del art. 178 LCT y del art. 2º de la ley 25.323, al entender que se hallan cumplidos los recaudos para su progreso, imponiendo las costas del proceso en el orden causado. IV. La actora en su agravio primero considera que la sentenciante de grado yerra en el análisis de las causales invocadas para la extinción del vínculo laboral, concluyendo en que se encuentra injustificada la desvinculación. En su agravio segundo, cuestiona la omisión de considerar la registración laboral deficiente invocada, indicando que la accionante cumplía una labor de personal jerárquico en los términos del art. 26 CCT 18/75. En su agravio tercero, indica que a raíz de la falta de pago de diferencias de haberes en su real categoría desempeñada, el contrato de trabajo concluyó por culpa de la empleadora en los términos del art. 242 de la LCT. En su agravio cuarto, refiere que la a quo no valoró el maltrato ejercido por el empleador, que fuera oportunamente denunciado. En su agravio quinto, peticona se revoque la sentencia dictada respecto de la imposición de costas. V. Dada la multiplicidad de planteos sometidos a revisión de este órgano jurisdiccional de Alzada y la heterogeneidad que los signa, estrictos fundamentos de adecuado orden metodológico aconsejan inaugurar su análisis integral con partida, prioritariamente, en aquellas críticas articuladas por la accionante relativas a la procedencia del despido indirecto en atención a las causales invocadas para la extinción del vínculo laboral, consistentes en: 1) La persistencia de conductas que califica como persecutorias y configurativas de «maltrato laboral»; 2) La falta de abono de horas extraordinarias; 3) La retención indebida de salarios sobre la remuneración devengada en enero de 2018; 4) El abono disminuido del salario en función del registro de una categoría de «auxiliar» inferior a la invocada como desempeñada por la actora de «2º jefa de división tercera. Anticipo que, desde mi óptica, los diversos cuestionamientos deberían experimentar una suerte también diversa. a) Sobre la primera de las temáticas apuntadas cuadra memorar, en términos preliminares, que el acoso moral laboral o mobbing es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas que ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra en el ámbito laboral, concepto que puede ser decodificado como aquella conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Huelga decir que resulta imperioso diferenciar aquello que constituye «acoso» de las tensiones ordinarias propias de toda comunidad de trabajo, pues no cualquier desavenencia, discrepancia o conflicto puntual entre dependiente y empleador -o entre el primero y sus superiores jerárquicos- puede subsumirse automáticamente bajo la figura del mobbing. Empero, cuando existe un patrón de conductas hostiles reiteradas, signadas por el desprecio a la dignidad del trabajador, que exceden un evento aislado producto de tensiones puntuales, y cuando media intencionalidad de perjudicar la tranquilidad de la víctima para lograr su exclusión del ámbito laboral o -cuanto menos- menoscabar su desempeño profesional y su integridad psicofísica, nos hallamos frente a una situación que el ordenamiento jurídico debe rechazar y sancionar con el mayor rigor posible. A su vez, resulta de particular relevancia traer a colación el Convenio n°190 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (aprobado mediante la sanción de la ley 27.580, B.O. 14/12/2020, depositado ante el organismo el 23/02/2021), el cual proporciona un concepto de vasta amplitud sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, al prescribir que tales expresiones designan «un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico» (art. 1.a). Asimismo, el instrumento incluye expresamente «la violencia y el acoso por razón de género», esto es, aquella que va «dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado» (art.1.b). Si bien tal normativa no gozaba de vigencia a la época de los hechos controvertidos en el sub lite, impresiona innegable su cualidad loable como fuente de derecho internacional que recoge

principios de validez atemporal y que no reconoce fronteras, a la par de tratarse de un instrumento que ostenta una trascendencia determinante al momento de interpretar y analizar los hechos, por entrañar ínsito un valor indicativo de las tendencias que logran abrirse camino y consolidación a nivel global, criterio que ha sido expresamente receptado por nuestro máximo Tribunal al señalar que «las directivas de los organismos internacionales deben servir de guía para la interpretación de los preceptos convencionales en la medida en que el Estado Argentino reconoce la competencia de esos órganos para aplicar e interpretar los tratados que lo vinculan internacionalmente» (v., en similar sentido: CSJN, Fallos: 337:315, «Pinturas y Revestimientos aplicados S.A. s/ Quiebra», voto del Dr. Enrique S. Petracchi; asimismo, Fallos: 342:411, «Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto s/ informe sentencia dictada en el caso 'Fontevecchia y D'Amico vs. Argentina' por la Corte Interamericana de Derechos Humanos»). Concordantemente a ello, la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (B.O. 14/04/09) define, en el inciso «c» del artículo 6, a la violencia laboral hacia la mujer como «aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. también. quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función», añadiendo además que «incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral». Esta conceptualización normativa, huelga decir, no se agota per se sino que debe ser interpretada armónicamente con los deberes de tutela y protección que pesan sobre el empleador en virtud de los artículos 62, 63, 75 y 79 de la LCT, que -en esencia- lo obligan a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, a adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo -además- abstenerse de disponer medidas que puedan afectar los intereses patrimoniales del trabajador ni ejercer las facultades que le están conferidas con abuso del derecho. A la par de ello, el singular prisma de examen aquí construido también proyecta sus efectos sobre las reglas rituales, promoviendo una flexibilización de las tradicionales directrices que normativizan el reparto del onus probandi en un sentido análogo a la modulación exigible en escenarios donde -como también acaece en la especie- se invoca la dispensa de tratos discriminatorios. Y ello pues la aplicación rígida -por parte de la judicatura- de esos clásicos patrones en contiendas que exhiben aristas factuales de difícil reconstrucción histórica, como la génesis y el tenor discriminatorio de un acto o la propinación de abusos, tienden a sentenciar el fracaso de la reparación procurada desde su propio origen. Resultado que, a su vez, resulta incompatible con el propósito teleológico de «afianzar la justicia» enunciado en el Preámbulo de la Constitución Nacional, con la garantía constitucional a la tutela judicial efectiva y con un vasto repertorio de imperativos abrazados por el Estado a través de la suscripción de diversos tratados internacionales de derechos humanos que recogen, dentro de sus prescripciones, el principio de igualdad reconocido en el jus cogens, la garantía de no discriminación y el derecho a transitar una vida plena, libre de violencias. Pertinente aparece memorar, al respecto, que la desigualdad imperante en el vínculo laboral y la hiposuficiencia de la persona trabajadora frente a su principal no confinan su proyección hacia el interior del nexo profesional, sino que además se replican en caso de ulteriores reclamaciones fundadas en dicho vínculo. En el marco de un litigio, las desigualdades en cuestión se traducen en desventajas concretas en detrimento de la posición procesal del/de la dependiente, y tanto mayor es tal disparidad cuando se trata de indagar sobre actos violentos o teñidos con reproche de discriminación, los cuales suelen acaecer en escenarios privados y donde la motivación de la conducta reposa tan sólo en la subjetividad de su autor, ámbito inalcanzable en términos probatorios y naturalmente ajeno a la autoridad de la magistratura. Esa índole de inconductas habitualmente resulta disimuladas, ocultas mediante subterfugios, habitualmente es «más presunto que patente»; lejos de consentir su exteriorización, quien lo propina suele ser diligente al disfrazarlo bajo el ropaje de fundamentos en apariencia válidos o simplemente mantenerlo resguardado del ojo de terceros sujetos. Conscientes de las dificultades imperantes, corrientes doctrinarias y jurisprudenciales paulatinamente fraguaron la implementación de criterios de mayor amplitud conceptual para ponderar la actividad procesal de los litigantes, en tren de imprimirles una ductilidad que les permita adaptarse a supuestos en los que -como en el caso denunciado- el desentrañamiento de los hechos acaecidos resulte de dificultoso logro. Así se abrieron paso nociones como la denominada «teoría de las cargas probatorias dinámicas», de «prueba compartida» o -en mayor puridad técnica- de «compensación por igualación», cuya máxima expresión jurisdiccional en materia discriminatoria ha sido, indubitadamente, el icónico pronunciamiento dictado por el Máximo Tribunal in re «Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal» (Fallos: 334:1387). En tal decisorio, la Corte Suprema se hizo eco de diversas resoluciones adoptadas tanto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, como también por su semejante europeo e incluso por diversos órganos de expertos que supervisan la aplicación de Pactos Internacionales ratificados por nuestro país (e.g. el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Comité contra la Discriminación Racial), como disparador para reconocer la necesidad de reformular el diseño, las modalidades, la hermenéutica y la aplicación concreta de las garantías fundamentales del trabajador (en particular, aquellas derivadas del derecho capital a la no discriminación), en tren de atender y adecuarse a las exigencias de protección efectiva que

específicamente formule cada uno de los derechos humanos, derivadas de los caracteres y naturaleza de estos y de la concreta realidad que los rodea; siempre, vale destacar, dentro del respeto de los postulados del debido proceso (Considerandos 5° a 8°). Desde tal lógica se concluyó que «resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación» (Considerando 11°). La ponderación de ambos extremos, naturalmente, reposa sobre los hombros de los jueces y las juezas naturales de cada litigio, cometido éste que ha de ser cumplido con estricto arreglo a las reglas de la sana crítica (cfr. art.386 del Cód.Procesal). Tras meritar el litigio a la luz del marco conceptual y probatorio antes delineado, considero que la accionante ha salido airoso en la acreditación de indicios aptos para reputar configurado, prima facie, un cuadro de violencia laboral ejercida contra aquella. Ello así pues la testigo Villone, ex compañera de trabajo de la actora en la sucursal Haedo entre los años 2010 y 2015, declaró en forma circunstanciada, coherente y asaz convincente sobre circunstancias medulares del tópic, revalidando sustancialmente la narrativa vertida al inicio en torno al punto. Nótese que, al ser interrogada sobre las tareas que desempeñaba la actora, la deponente expuso que «las tareas de la actora: era ejecutiva infinity, manejaba todo lo que era renta alta en la sucursal, sin el cargo, y le consta porque trabajaba con la actora y sabía», añadiendo que «la actora dejó de trabajar por una situación particular, hubo una situación muy tensa con el que era nuestro gerente, Sr. L. M., y se enteró porque esa información corrió por todas las sucursales, y se enteraron de boca en boca». Tras requerírsele mayores detalles acerca de tales aspectos de la contienda expuso, a su vez, que «muchas veces presencié situaciones tensas entre la actora y M., calcula que sería entre 2014/2015» y, con idéntica orientación, pasó a describir con detalle lo acontecido, mediante los siguientes términos: «básicamente M. era una persona muy alterada, mal hablada, altanero, muy nervioso, parecía agresivo por el tono de voz, la manera de hablar, ejemplo decía 'estúpida, inútil', y se refería con esas palabras principalmente hacia J. porque había una relación como más directa por el cargo que ella ocupaba. Le consta porque la dicente trabajaba en el mismo lugar y obviamente lo escuchaba». A esta altura del desarrollo deviene imperioso destacar, con singular énfasis, que las descripciones provistas por Villone no permiten vislumbrar la existencia de un trato hostil de alcances generalizados hacia la integridad del personal, ni tampoco que esa índole de conductas constituyera un rasgo de personalidad que el mentado gerente proyectara indiscriminadamente hacia todos sus subordinados. Muy por el contrario, los dichos bajo examen dan cuenta de que, si bien el Sr. M. acusaba modales bruscos en sus formas de conducirse, con la actora el maltrato lucía cualitativamente diferente en intensidad, frecuencia y gravedad, y así lo evidencia con diaphanidad el pasaje donde, interrogada específicamente sobre cómo se dirigía el Sr. M. hacia la propia testigo, esta respondió con sinceridad reveladora: «ese señor se dirigía hacia la testigo de la siguiente manera: no era tan agresivo pero era la misma manera, no tanto quizás. Puede ser que al no estar durante el día tan cerca de él, el trato era otro». A mi ver, esa diferenciación ostensible en el trato dispensado constituye un indicio de capital relevancia acerca de la existencia de un trato abusivo y violento hacia la pretensora, quien solía resultar objeto de improperios y descalificaciones con mayor frecuencia e intensidad del maltrato hacia ella en comparación con otros subordinados, proximidad física forzada que tornaba inevitable la exposición cotidiana al hostigamiento. Más aún, la deponente ilustró sobre las condiciones témporo-espaciales de proximidad física en que transcurría el hostigamiento al afirmar que «[l]a actora trabajaba un escritorio de por medio respecto del señor M. Gerente de la sucursal- I. reportaba directamente hacia el señor M.», circunstancia que evidencia una proximidad constante e ineludible -dígase también: inescapable- que tornaba el hostigamiento sistemático y permanente, sin posibilidad real de evasión para la víctima ni siquiera mediante el recurso a estrategias de evitación que, en otras configuraciones espaciales del ambiente laboral, podrían haber mitigado la exposición al trato vejatorio. Por otro lado, en lo concerniente a las reacciones de la actora ante estos tratos, la testigo relató con precisión circunstanciada que aquella exhibía signos inequívocos de evidente afectación emocional: «[r]especto al trato de M. hacia la actora, I. reaccionaba de la siguiente manera: se angustiaba, se iba a llorar al baño, y la vez que estuvo presente la testigo y la actora le contestó de alguna manera respetuosa M. se enojaba más, es como que no se podía confrontar, era muy agresivo». Tal descripción de la dinámica interaccional entre el gerente y la subordinada resulta paradigmática de lo que la doctrina especializada ha denominado «situación sin salida» o «callejón sin salida psicológico» (double bind), característico del acoso laboral, a poco de reparar en que la víctima queda atrapada en una situación donde cualquier respuesta que ensaye -ora el silencio sumiso, ora la defensa respetuosa- desencadena consecuencias peyorativas, configurándose así un círculo vicioso del cual no puede escapar sin romper el vínculo laboral o sin que su salud psíquica se vea gravemente comprometida (para más, v.: Hirigoyen, Marie-France, «El acoso moral en el trabajo ? Distinguir lo verdadero de lo falso», Paidós, Barcelona, 2001, p.79 y ss.). Esta imposibilidad de defenderse sin empeorar la situación constituye, precisamente, una característica típica del abuso de poder que configura el mobbing, donde la asimetría jerárquica inherente a la relación laboral emerge perversamente instrumentalizada para someter a la víctima a un patrón de conductas que erosionan progresivamente su autoestima, su capacidad de defensa y -en definitiva- su integridad psíquica. Empero, el episodio de mayor gravitación relatado por la

testigo -y que reviste particular relevancia para la solución del sub lite- acaeció durante el segundo de los embarazos de la accionante (finales del año 2014 e inicios de 2015), circunstancia sobre la cual la deponente narró con detalle, precisión y evidente conmoción emocional lo siguiente: «dice que durante el embarazo M. estaba más ensañado con ella (actora), le consta porque hubo una situación puntual muy fuerte, era verano J. embarazada y eran épocas donde dos veces por semana cortaban la luz en la zona, la puerta quedaba cerrada, sin ingreso al público, no estábamos trabajando porque no había sistema, tampoco había ventilación ni ventilador, entonces J. pedía irse y M. se negaba y no la dejaba irse[, s]e negaba violentamente», añadiendo que «[e]so fue durante el segundo hijo de la actora, tipo 2014/2015 (verano 2015)» y, a la par, que «[l]a reacción de la actora frente al trato del gerente en esa situación, es que obedecía lo que le estaban indicando y se descomponía». Desde mi óptica, ese episodio específico reviste gravedad superlativa -acaso extrema- por cuanto involucra la confluencia de múltiples circunstancias agravantes que, consideradas en conjunto, configuran un cuadro de violencia de género de particular intensidad: a) en primer término, una mujer embarazada, esto es, un sujeto en situación de vulnerabilidad específica que goza de tutela reforzada por el ordenamiento jurídico (arts. 177 y ss. LCT; art. 75 inc.23 de la Constitución Nacional); b) condiciones objetivas de riesgo para su salud y la del feto en gestación, representadas por las altas temperaturas propias de la época estival del año, la carencia de ventilación en el recinto cerrado, la ausencia de sistema eléctrico que impedía el funcionamiento de cualquier dispositivo de climatización o ventilación mecánica; c) una negativa calificada expresamente por la testigo como «violenta» del superior jerárquico a permitirle retirarse, lo que evidencia no solo la existencia de un mandato ilegítimo sino también -y esto resulta determinante- la forma agresiva y desmedida en que tal negativa fue exteriorizada; y, finalmente: d) una consecuencia física inmediata y observable por los presentes, descrita por la testigo como «se descomponía», lo que evidencia que las condiciones ambientales -sumadas al estado de gravidez y al estrés psicológico derivado del maltrato- produjeron una alteración somática verificable. Dicha secuencia fáctica configura, sin margen de hesitación ni ambages, no solo violencia laboral en su acepción genérica, sino también violencia de género agravada por el estado de gravidez (cfr. art. 6, inc. «c» de la ley 26.485), aspecto sobre el cual retomaré infra con el detenimiento que amerita. Por lo pronto, baste con señalar que la negativa a permitir que una mujer embarazada se retire de su lugar de trabajo cuando las condiciones ambientales ponen en riesgo su salud, constituye una clara violación al deber de tutela de la empleadora (art. 75 de la LCT) y -más específicamente aún- al deber de protección especial que impone el artículo 177 de idéntico instrumento legal respecto de las trabajadoras embarazadas. Finalmente, no puede quedar libre de destaque lo afirmado por la testigo en el sentido de que, «[e]n todo momento M. trataba mal a la actora en público y privado», persistencia y contundencia que descartan -sin ambages- toda posibilidad de que se tratara de eventos aislados, o de episodios privados carentes de testigos, o incluso de incidentes excepcionales propios de momentos de atípica tensión; en cambio, tales referencias confirman y reafirman el carácter sistemático, público y deliberadamente humillante del trato dispensado (ante compañeros, ante otros empleados del banco, ante clientes de la entidad). Ahora bien, la magistrada de grado desestimó este testimonio por considerar que refería a hechos «acontecidos con mucha anterioridad a la fecha de ruptura» (lapso transcurrido entre los años 2014 y 2015) y que, respecto del último período de trabajo (años 2016 a 2018), la testigo conocía los hechos «de oídas, por meros comentarios de terceros». Sin embargo, no comparto tal apreciación, y seguidamente explicaré los motivos que me llevan a disentir de ella. Ante todo, memoro que el mobbing no es -ni puede ser- un acto aislado acaecido el día del despido o en los días inmediatamente anteriores a la ruptura del vínculo, sino un proceso sostenido en el tiempo, cuya naturaleza progresiva, acumulativa y, con habitualidad, de desarrollo gradual. En el sub iudice, la deposición brindada por Villone acredita -con inmediatez témporo-espacial, vale decir, como testigo presencial directo de los hechos- que entre los años 2014 y 2015 existió un patrón de conducta del gerente M. hacia la actora, caracterizado por insultos («estúpida, inútil»), gritos desmedidos, trato diferencial respecto de otros empleados, negativa violenta a permitirle retirarse durante su embarazo, y maltrato sistemático «en todo momento», «en público y privado». Tal patrón, a mi ver, no puede reputarse un antecedente irrelevante, «antiguo» o desconectado de la ruptura acaecida en febrero de 2018, sino el origen mismo del proceso de hostigamiento que derivó, ulteriormente, en la afectación psíquica de la trabajadora, refrendada mediante los resultados del informe pericial médico, y su posterior desvinculación. Pero aún de soslayarse tales caracteres, desde mi óptica confluente un elemento adicional, singularmente determinante para vislumbrar la solución que cuadra adoptar en el sub lite respecto de la valoración de la testifical apuntada. Conforme luce exento de controversia entre los litigantes, la accionante debió acogerse a una licencia por enfermedad durante el lapso comprendido entre el 2/05/17 y el 12/02/18, período comprensivo de nada menos que los nueve (9) meses previos a la extinción del vínculo, y en cuyo marco -naturalmente- no concurrió al establecimiento bancario donde prestaba servicios, merced a hallarse inhabilitada de hacerlo a raíz de la patología psiquiátrica que transitaba. Exigirle, entonces, la acreditación efectiva de la experimentación de maltratos acaecidos en ese fragmento temporal representaría tanto como imponerle una carga adjetiva de imposible cumplimiento. Resta, aún, señalar un tercer factor: los hechos relatados por Villone no emergen desvinculados temporal ni causalmente del fenecimiento del vínculo, acaecido en el mes de febrero del año 2018. Por el contrario, existe un claro nexo temporal y causal que emerge nítido del siguiente derrotero

secuencial de los acontecimientos: 1) durante el lapso comprendido entre los años 2014 y 2015 acontece el maltrato sistemático documentado por la testigo Villone (vgr.insultos, humillaciones públicas, episodio del embarazo con negativa violenta a permitir el retiro pese a descomposición física); 2) el precedente escenario de violencia sostenida genera un progresivo deterioro psicológico en la actora, evidenciado -según la propia testigo- en reacciones de angustia («se angustiaba, se iba a llorar al baño»); 3) en mayo de 2017, vale decir solo dos años después de los episodios más graves testimoniados, la actora se ve forzada a acogerse a una licencia por enfermedad psiquiátrica que se extenderá por nueve meses, lapso durante el cual comienza el intercambio telegráfico a través del cual anoticia a la empleadora de sus requerimientos; 4) en noviembre de 2017 se celebra audiencia de conciliación ante el Se.C.L.O., sin que se arribase a acuerdo alguno. Esta secuencia evidencia con diafanidad que la situación de maltrato no hubo de cesar, sino que -a diferencia de ello- decantó en la emergencia de una crisis de salud mental que condujo, inexorablemente, a la extinción del vínculo; y esa denuncia del contrato constituyó, precisamente, más el corolario ulterior -dígame también: desenlace previsible e inevitable- de un proceso iniciado años atrás, y menos un acto súbito, caprichoso o desvinculado de antecedentes.En el escenario descrito, encuentro relevante que la demandada haya prescindido de recopilar elementos evidenciarios tendientes a desvirtuar los dichos contundentes de la testigo Villone, como también las conclusiones periciales médicas que acreditan la patología y su etiología reactiva a los destratos experimentados, orfandad que -a la luz del reparto de la carga de la prueba delineado supra- no puede reputarse inocuo. Su silencio probatorio consolida y refuerza los indicios aportados por la trabajadora, tornándolos -en definitiva- prueba suficiente de los hechos controvertidos.A esta altura del análisis, cabe insistir -so riesgo de incurrir en una ponderación sesgada, incompleta y contraria al imperativo constitucional de tutela reforzada de los derechos de las mujeres (art. 75, inc.23 de la Constitución Nacional)- que el episodio más grave relatado por la mencionada deponente acaeció mientras la actora se hallaba en estado de gestación, circunstancia que proyecta sobre los hechos una luz particular y obliga a su análisis desde la perspectiva de género que imponen tanto nuestra Ley Fundamental como los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ? «Convención de Belém do Pará»). La negativa calificada expresamente como «violenta» del gerente a permitirle retirarse del establecimiento en condiciones objetivas de riesgo para su salud (vgr. ausencia de luz eléctrica, ausencia de ventilación, altas temperaturas estivales, descompensación física observable por los presentes, etc.) no solo constituye violencia laboral en su acepción genérica, sino violencia de género agravada por el estado de embarazo en los términos de los artículos 5 y 6, inc. «c» de la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.En efecto, a poco de meritar el sub lite puede advertirse la concurrencia de todos y cada uno de los elementos tipificantes de dicha figura:hostigamiento psicológico, refrendado probatoriamente mediante la declaración de la testigo Villone (insultos como «estúpida, inútil» dirigidos específicamente a la actora, humillaciones públicas ante compañeros y terceros, gritos desmedidos, trato agresivo y descalificador, negativa violenta a permitir el retiro pese a descomposición física durante el embarazo), ejercido de forma sistemática, recaído sobre una trabajadora determinada, y el cual obtuvo -a la postre- como consecuencia -ora como fin buscado, ora como resultado previsible y verificado- la exclusión laboral de aquella, materializada en la licencia psiquiátrica de nueve meses y el posterior cese contractual, motivado precisamente en la situación de violencia padecida.Cuadra colocar de resalto que el agravante de género no requiere que el maltrato se funde explícitamente en el hecho de «ser mujer», ni tampoco que el agresor externe manifestaciones misóginas expresas; basta con que la conducta afecte desproporcionadamente a mujeres o que encuentre especial anclaje en situaciones de vulnerabilidad específica, vinculadas -en su mayoría, y cuanto menos típicamente- al género, tales como el embarazo, la maternidad o la lactancia. En el sub lite, luce acreditado que, durante el embarazo de la actora, la plataforma de maltrato experimentó un salto cualitativo nada desdeñable («estaba más ensañado con ella»), circunstancia que evidencia -con arreglo a las reglas de la experiencia común- que el estado de gestación no representó un factor neutro sino que, por el contrario, operó como un agravante del hostigamiento, aprovechando precisamente la situación de mayor vulnerabilidad física y emocional propia de ese estado.En las condiciones descriptas, la persistencia de la situación de violencia laboral sin adopción de medidas correctivas, protectoras o sancionatorias por parte del empleador constituye injuria de suficiente gravedad -diría, de gravitación superlativa ? para justificar el despido indirecto dispuesto por la trabajadora en los términos de los artículos 242 y 246 de la LCT.No empece a esta conclusión el hecho de que la trabajadora haya permanecido en su puesto durante el período alcanzado entre los años 2015 y 2017, esto es, entre los episodios más graves de maltrato testimoniados por Villone y la licencia psiquiátrica de mayo de 2017, toda vez que la subsistencia de la relación por cierto espectro temporal carece de virtualidad para enervar las injurias acreditadas, ni puede interpretarse como condonación tácita de las mismas, cuando ? como acontece en la especie- tales irregularidades exhiben envergadura a que han deteriorado la dignidad del trabajador o su salud psicofísica, y con ello los propios cimientos del vínculo contractual anudado.En consecuencia, sugiero revocar el pronunciamiento anterior en lo principal que decide y diferir a condena los resarcimientos contenidos en los artículos 232, 233 y 245 de la LCT,

valores que devengarán aditamentos desde su respectiva exigibilidad (cfr. arts. 128 y 255 bis de la LCT) y hasta su efectivo pago. Aclaro que el resarcimiento concebido por el último de los dispositivos citados prescindirá de la incidencia del sueldo anual complementario, solicitada por la pretensora al inicio), pues su base se integra únicamente por conceptos que satisfagan -entre otros recaudos- la condición de mensualidad, que -obvio es señalar- carece de presencia en el caso del sueldo anual complementario; criterio que, vale decir, fue recogido por esta Cámara en el Fallo Plenario nº322 in re «Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/ Ley 25.561» (19/11/09). b) La solución propuesta supra tornaría de abstracto tratamiento el examen de las demás conductas reprochadas a la demandada, pues -como es harto sabido- en los supuestos en que medien múltiples causales invocadas como injurias preconfigurativas de la ruptura del vínculo, resulta suficiente con la acreditación de alguna de ellas para sostener la decisión extintiva y admitir el reclamo indemnizatorio deducido a su respecto, en la medida que revista virtualidad suficiente para justificar la medida adoptada (v., idéntico sentido: CNAT, Sala X, 24/04/06, S.D.14.269, «Beltrame, María del Carmen c/ Martín y Cía S.A. s/ despido»; íd., esta Sala, 5/07/19, S.D. 93.758, «Molina, Ramón César c/ Bomvivant S.A. s/ Despido»). Sin desmedro de tal concepción, en tren de determinar la procedencia de la totalidad de conceptos que deberían admitirse mediante el presente decisorio, como asimismo a fin de delinear las pautas a emplear con el objeto de justipreciar dichas acreencias, añadiré que la demandante no ha salido airoso en la faena adjetiva de verificar la existencia de anomalías registrales en lo concerniente al haber percibido, ni tampoco el desenvolvimiento de faenas inherentes a la posición profesional «2do Jefe de División 3ra» (cfr. el escalafón del CCT 18/75; art. 377 del Cód. Procesal). En efecto, la apelante sustenta su pretensión recategorizadora en un nutrido repertorio de argumentos que, desde mi prisma, distan de demostrar el derecho invocado. En términos preliminares, la accionante aduce que la sociedad demandada «reconocido» en su contestación de demanda que la actora se desempeñaba como «Ejecutiva Infinity Gold» (luego denominada «Ejecutiva Infinity»), y que tal reconocimiento implicaría -a su juicio- la admisión tácita de que le correspondía la categoría convencional de «2do Jefe de División 3ra». Empero, tal razonamiento luce erróneo a poco de reparar en que la denominación «Ejecutivo Infinity» o «Ejecutivo Select» constituye una nomenclatura comercial o de fantasía utilizada por la entidad bancaria demandada para identificar a aquellos empleados que se dedican a la atención de clientes de determinado segmento (por caso, clientes de «renta alta» o alto poder adquisitivo), mas dicha denominación comercial -por sí sola y sin más- no implica necesariamente el encuadramiento en una categoría jerárquica del convenio colectivo aplicable. Valga plasmarlo desde disímil terminología para lograr una absoluta diafanidad explicativa: las empresas suelen asignar denominaciones de fantasía a sus empleados con finalidades comerciales, de marketing o de identificación de sectores, sin que tales nomenclaturas resulten vinculantes para determinar la categoría convencional que corresponde a cada trabajador, a cuyo efecto cabe estar a las funciones efectivamente cumplidas y a los requisitos que la norma paritaria establece para cada encuadramiento. Zanjado tal debate, también reparo en que la actora invoca, como elemento determinante -más aún, a modo de piedra angular- de su derecho a la recategorización la circunstancia de poseer la matrícula N°10.480 de Asesora en Fondos Comunes de Inversión, emitida por la Cámara Argentina de Fondos Comunes de Inversión (CAFCI), elemento que -según su tesitura- la habilitaba sin más para percibir haberes en la categoría de «2do Jefe de División 3ra». Tal argumentación tampoco resulta compartible, toda vez que la posesión de una matrícula profesional o habilitación técnica específica constituye un requisito ineludible para desempeñar determinadas funciones (en el caso, asesorar sobre inversiones en fondos comunes de inversión, dígase también FCI), mas no implica automáticamente la adquisición de categoría jerárquica alguna. La matrícula de asesora en FCI es -en su esencia más prístina- una habilitación de naturaleza técnica que acredita la posesión de conocimientos especializados en un área específica del negocio bancario, pero no confiere per se funciones de dirección, supervisión o coordinación de personal, que son las que caracterizan a las categorías jerárquicas del escalafón bancario. Valga decirlo también de otro modo: una cosa es la habilitación técnica para realizar determinadas operaciones, y otra muy distinta -cualitativamente diferente- es el ejercicio de funciones jerárquicas de conducción de personal. A su vez, la actora sostiene que reportaba «directamente» al gerente de la sucursal y que manejaba la cartera de clientes de «renta alta», circunstancias que -a su criterio- evidenciarían de modo palmario el ejercicio de funciones jerárquicas. Ahora bien, el reporte directo a un superior y el manejo de una cartera de clientes ? aun cuando se trate de clientes de alto poder adquisitivo o patrimonio significativo- no constituyen, por sí solos, indicadores suficientes de jerarquía en los términos exigidos por el convenio colectivo aplicable; en efecto, un auxiliar especializado puede perfectamente reportar al gerente sin que ello implique que ocupe un cargo jerárquico intermedio en la estructura organizacional, y puede manejar carteras de clientes complejas o de alto valor sin que tal circunstancia lo transforme en «jefe» de nada ni de nadie. Lo que caracteriza a la función jerárquica -y esto resulta medular, capital, determinante para la solución del sub lite- no viene dado por la especialización técnica que el empleado posea, ni tampoco la importancia económica de las tareas que le fueron asignadas, sino el ejercicio efectivo de funciones de dirección, supervisión o coordinación de personal subordinado, elementos que no han sido acreditados en autos. Cuadra, en este punto, traer a colación las disposiciones del artículo 26 del CCT 18/75, norma rectora en materia de recategorización automática en la actividad bancaria.

Dicho artículo, cuya génesis se remonta al decreto 3.133/58 y que fuera posteriormente incorporado a los sucesivos convenios colectivos de la actividad (CCT 57/62; 89/63; 106/64; 115/65; 190/70; 56/71; 11/73; y finalmente 18/75), establece textualmente: «A partir de la sanción del Dto.3.133/58 todo agente bancario que acreditara haber desempeñado durante seis meses una función superior a la categoría o agrupamiento técnico en que revista, quedará automáticamente comprendido en la categoría o agrupamiento que corresponde a las funciones ejercidas». De la lectura de este dispositivo surgen con nitidez los requisitos que deben concurrir copulativamente -vale decir, de manera simultánea e ineludible- para que opere la recategorización automática, a saber: (a) el desempeño efectivo de funciones correspondientes a una categoría superior a la registrada; (b) durante un período mínimo e ininterrumpido de seis meses; (c) en un cargo que se encuentre vacante en la estructura organizacional de la entidad; y (d) con ejercicio efectivo de las facultades y responsabilidades propias de dicho cargo superior. El artículo 26 del CCT 18/75, bajo mi lectura, concibe el supuesto en que un trabajador, ante la vacancia de un cargo jerárquico en la estructura formal de la institución bancaria, es designado -formalmente mediante acto expreso, o informalmente mediante asignación tácita de funciones- para ocuparlo, y transcurridos seis (6) meses de desempeño efectivo en dicho puesto con ejercicio pleno de las facultades inherentes al mismo, adquiere automáticamente la categoría correspondiente. Ahora bien, en el sub lite ninguno de estos requisitos luce acreditado con la suficiencia probatoria que la norma convencional y la naturaleza de la pretensión requieren inexorablemente. Si bien la testigo Villone refirió que la actora «era ejecutiva infinity, manejaba todo lo que era renta alta en la sucursal», agregó expresamente -y este extremo resulta determinante, letal para la pretensión recategorizadora- que ello acontecía «sin el cargo», vale decir, sin que mediara reconocimiento formal de categoría jerárquica por parte de la empleadora ni designación en un cargo vacante de la estructura organizacional del establecimiento. Esta precisión efectuada por la propia deponente propuesta por la actora resulta -a poco de reparar- de una elocuencia palmaria y constituye un reconocimiento tácito pero inequívoco de que, más allá de las denominaciones comerciales o de fantasía utilizadas informalmente en el ámbito de la sucursal («Ejecutiva infinity»), no existía un cargo de «2do Jefe de División 3ra» vacante que la actora hubiera ocupado efectivamente durante el plazo convencional. Más aún, al ser interrogada ulteriormente sobre las tareas específicas que desempeñaba la actora, la deponente indicó con precisión: «[l]as tareas de la actora: atención al público, rentabilizar la cartera», descripción que -lejos de evidenciar funciones jerárquicas de dirección o supervisión de personal subordinado- da cuenta de tareas técnicas especializadas propias de un auxiliar con capacitación específica en productos financieros complejos y sofisticados. En ningún momento refirió que la pretensora tuviera personal a su cargo, que supervisara el trabajo de otros empleados, que coordinara equipos de trabajo, que tomara decisiones de gestión sobre la sucursal o el sector, que participara en reuniones gerenciales con facultades decisorias, que tuviera poder disciplinario sobre otros dependientes, o que ejerciera cualquier otra función típicamente jerárquica. Por el contrario, la descripción efectuada por Villone (reitero: «atención al público, rentabilizar la cartera») guarda acabad correspondencia con las funciones de un representante de servicios al cliente especializado en un segmento particular de la clientela bancaria (clientes de renta alta, dígase también clientes de alto patrimonio o poder adquisitivo), sin que ello implique necesariamente -ni siquiera presuntivamente- categoría jerárquica en los términos del CCT 18/75. Así, resulta imperioso distinguir entre especialización técnica y función jerárquica, conceptualizaciones que, aún cuando ocasionalmente puedan superponerse en ciertas posiciones organizacionales, distan de fungir como sinónimos o voces intercambiables. Mientras que la especialización técnica refiere a la capacitación, conocimientos técnicos y habilidades específicas que posee un trabajador para desempeñar tareas de cierta complejidad o sofisticación en un área determinada del negocio bancario (en el caso, el manejo de productos de inversión tales como fondos comunes, asesoramiento financiero personalizado a clientes de alto patrimonio, colocación de instrumentos sofisticados de inversión, análisis de perfiles de riesgo), la función jerárquica -en cambio- alude al ejercicio de facultades de dirección, supervisión, coordinación o control sobre otros trabajadores subordinados, con poder de decisión sobre aspectos organizacionales, operativos o de gestión del sector o área a cargo, con facultades disciplinarias sobre el personal dependiente, con responsabilidad en la toma de decisiones sobre la organización del trabajo y la distribución de tareas. De allí que un trabajador puede hallarse altamente especializado en términos técnicos (e, incluso, percibir una remuneración superior al promedio de su categoría en virtud de esa especialización mediante adicionales o suplementos salariales) sin que ello implique el ejercicio de funciones jerárquicas propiamente dichas. En el caso del sub discussio, la actora ha acreditado -eso sí, y no lo soslayo- que poseía una especialización técnica significativa y de incontestable valor para la empleadora (matrícula de asesora en FCI, capacitaciones específicas en productos de inversión, manejo de cartera de renta alta con clientes de alto patrimonio, etc.), mas no ha refrendado vía demostrativa -y esta es la diferencia sustancial y cualitativa que sella la suerte adversa de su pretensión- que ejerciera funciones jerárquicas en los términos exigidos por el artículo 26 del CCT 18/75. Valga añadir, tan sólo a mayor abundamiento y sin que ello resulte determinante de la solución propiciada, que -contrariamente a lo sostenido por la apelante en su memorial recursivo- la propia demandada al replicar la pretensión no «reconoció» que a la actora le correspondiera la categoría jerárquica pretendida. En efecto, si bien admitió que la pretensora se desempeñó en el sector denominado comercialmente «Ejecutivo

Infinity» (hoy rebautizado como «Select»), expresamente negó que tal circunstancia implicara su encuadramiento en la categoría de «2do Jefe de División 3ra», señalando que «ejecutivo infinity, jefe operativo, ejecutivo de clientes y oficial de empresas, entre otros son puestos o funciones cuyo nombre de fantasía lo dispone el Banco dentro del organigrama interno y que nada tiene que ver con la categoría de convenio» (v. pág. 11). De conformidad con las consideraciones expuestas, sugiero confirmar el decisorio anterior en cuanto desestimó las diferencias remuneratorias reclamadas en concepto de incorrecta categorización. VI. Como corolario de la solución sugerida ut supra, también debería viabilizarse el agravamiento previsto por el art. 2º de la ley 25.323, toda vez que la accionante remitió el emplazamiento fehaciente exigido por el dispositivo en cuestión, sin obtener resultados favorables por parte de la patronal (v. CD n°848211442 del 1/02/18). VII. También propiciaré admitir la indemnización agravada que establece el artículo 182 de la LCT. Ello así pues la actora satisfizo la exigencia prevista por el precepto 177 de idéntico cuerpo normativo (v. CD n°819544085 del 16/01/18), y el extinción del vínculo mantenido entre las partes acaeció (1/02/18) durante la vigencia del plazo de protección de seis (6) meses anteriores al alumbramiento de su hijo, hitos que tornaban operativa -en el sub judice la presunción que tal dispositivo legal manda aplicar. Consecuentemente, era la empleadora demandada quien cargaba con el deber procesal de desvirtuar los efectos presuncionales derivados de dicha figura, mas basta un superficial relevamiento de las actuaciones para constatar que ningún elemento probatorio fue arrimado a esos fines, por lo que no cabe sino admitir el resarcimiento especial bajo análisis. Aclaro que el hecho de que el cese se haya consumado a partir de la denuncia efectuada por la dependiente en modo alguno obsta a la procedencia de la indemnización agravada en cuestión. Y ello pues, de convalidarse tal interpretación, resultaría suficiente con que la empleadora compela a su dependiente a adoptar una actitud rescisoria por una causa que -cuanto menos, desde una visión superficial- luzca ajena a la circunstancia de la maternidad, para así sustraerla del abrigo que provee el orden público laboral local, como asimismo la constelación tutelar de raigambre supralegal e inclusive constitucional. En otras palabras, bastaría entonces un escenario de necesidad en la trabajadora, provocado por sus propios incumplimientos, para desarticular el entramado protectorio local e internacional (Convenios n°3, 103 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, escoltados por las Recomendaciones n°12, 95 y 191; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belem do Pará-, art. 7º inc. «e»; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW-, art. 11 inc. 2, ap. «b»; Protocolo Adicional de San Salvador de la Convención Americana de Derechos Humanos -CADH-, arts. 2 y 6, ap. 2; estos últimos instrumentos integrativos del bloque de constitucionalidad federal, cfr. art. 75 inc. 22 de la Carta Magna), erigidos con el propósito de brindar una especial veda hacia aquellos actos que entrañen formas de segregación contra la mujer trabajadora, entre los que -como es sabido- la situación de gravidez ha merecido, históricamente, un sitio de lamentable privilegio. VIII. A influjo de las consideraciones antedichas, promoveré el acogimiento de la acción entablada, con arreglo a los siguientes conceptos y montos, de conformidad con los estrictos límites del memorial de agravios introducido por la demandante (vale decir, en rigurosa observancia de la directriz acuñada en el conocido brocardico *tantum devolutum quantum appellatum*, derivado del principio de congruencia ya citado). IX. Las precedentes acreencias llevarán la actualización y los intereses dispuestos precedentemente, desde la exigibilidad de cada concepto (arts. 128 y 255 bis de la LCT) y hasta su efectivo pago. A. La temática sometida a revisión de esta Alzada torna indispensable efectuar una reseña acerca de las diversas metodologías y mecanismos a los cuales han sabido acudir tanto la legislación, como -a su hora- los órganos de justicia, en aras de salvaguardar la integridad genuina de acreencias no abonadas oportunamente. Esa descripción fue plasmada por mí en varios precedentes (v. mi voto en autos «Rojas, Luisa Beatriz c/ Labana S.A. y otros s/ Despido», S.D. del 9/09/24 y «Timón, Rodolfo Daniel c/ Reategui Espinoza, Eudaldo Hulvio s/ Despido», S.D. del 9/09/24), a la que me remito en razón de brevedad. Sólo reiteraré que hacia el año 1991, a mérito de la sanción de la ley n°23.928 de la Convertibilidad del Austral (B.O. 27/03/1991), cuyo artículo 7º estableció que el deudor de una obligación de entregar una suma de dinero satisfacía el compromiso asumido entregando, el día del vencimiento de aquella, la cantidad nominalmente expresada, proscribiendo paralelamente toda «actualización monetaria, indexación por precios, variación de costos o repotenciación de deudas, cualquiera fuere su causa, haya o no mora del deudor, con posterioridad al 1º del mes de abril de 1991». Años después, y mediante el dictado de la ley 25.561, fueron derogados los preceptos de la norma antedicha que aludían al establecimiento de un sistema de convertibilidad entre el peso argentino y el dólar estadounidense, sin perjuicio de conservar incólume -en esencia- el articulado dirigido a prohibir el implemento de actualizaciones monetarias, en cualesquiera de las múltiples formas que esos mecanismos pudieren adoptar. Mas, ante hipótesis de inflación virulenta, sostenida y -en ocasiones- incluso creciente, tanto la jurisprudencia como la legislación supieron ensayar soluciones destinadas a satisfacer el designio de conservar la equivalencia entre la prestación debida y la prestación finalmente entregada. En este sentido, y conforme aquí interesa especialmente destacar, la Corte Federal ha ratificado en numerosos decisorios la congruencia entre el sistema rígidamente nominalista y los imperativos dimanantes de la Carta Fundamental. Mediante ellos, reiteró que la prohibición genérica de la «indexación» constituye una medida de política económica derivada del principio capital de «soberanía monetaria» y cuyo designio luce enderezado a sortear

-para no enmendar- que «el alza de los precios relativos correspondientes a cada uno de los sectores de la economía, al reflejarse de manera inmediata en el índice general utilizado al mismo tiempo como referencia para reajustar los precios y salarios de cada uno de los demás sectores, contribuya de manera inercial a acelerar las alzas generalizadas de precios. y a crear desconfianza en la moneda nacional» (Fallos:329:385, «Chiara Díaz [2] Carlos Alberto c/ Estado Provincial s/ Acción de Ejecución», y Fallos: 333:447, en autos «Massolo, Alberto José c/ Transporte del Tejar S.A.»). Esa doctrina, a su vez, mereció lozana refrenda por el máximo Tribunal (Fallos 344:2752, in re «Repetto, Adolfo María c/ Estado Nacional (Ministerio de Justicia) s/empleo público», sentencia del 7/10/2021), e incluso aún más recientemente (CSJN, Fallos: 347:51 «G.,S.M. y otro c/ K.,M.E.A. s/ alimentos», sentencia del 20/02/2024).Desde esa visión, la CSJN destacó que las objeciones contra las prohibiciones antedichas encuentran un valladar insuperable en las decisiones de política monetaria y económica adoptadas por el Congreso Nacional, plasmadas en las leyes 23.928 y 25.561 y cuya vigencia deben respetar los criterios de hermenéutica jurídica a adoptar por los órganos jurisdiccionales, en tanto no corresponde al Poder Judicial sortear -en forma oblicua- lo resuelto por ese cuerpo deliberativo mediante la indebida ponderación del acierto, conveniencia o mérito de las soluciones adoptadas.Hizo hincapié, asimismo, en que tales tópicos integran órbitas ajenas al ámbito competencial de esta rama del Estado, sólo apreciables dentro de los estrechos confines de lo irrazonable, inicuo, arbitrario o abusivo (CSJN, Fallos: 318:1012; 340:1480, entre innumerables precedentes), añadiendo además que la declaración judicial inconstitucionalidad del texto de una disposición legal -o de su aplicación concreta a un caso- es un acto de suma gravedad institucional que debe ser considerado como ultima ratio (último recurso) del orden jurídico; ergo, no cabe efectuarla sino cuando la repugnancia del precepto con la cláusula constitucional invocada sea manifiesta, requiriendo -entre otros recaudos- la demostración de un agravio determinado y específico (CSJN, Fallos: 340:669; íd., voto conjunto de la Dra. Highton de Nolasco y del Dr. Rosatti en Fallos: 341:1768).Inhabilitada así la posibilidad de emplear mecanismos de actualización de los créditos, para las judicaturas especializadas sólo cabía acudir al ejercicio de la facultad concebida originalmente por el artículo 622 del Cód. Civil, hoy replicada -con ciertas modificaciones- mediante el artículo 768 del Código unificado, como solitario método de salvaguarda de la integridad de las acreencias de origen laboral.También han sido consideradas por esta Cámara, en oportunidad del dictado de las Actas n°2601/2014, n°2630/2016 y n°2658/2017, resoluciones por cuyo intermedio se recomendó la adopción de diversas tasas de interés con el objeto de permitir que dichos aditamentos satisfagan su propósito de compensar la ilegítima privación de la utilización del capital y, asimismo, de compensar la progresiva pérdida del poder adquisitivo que experimentó -y experimenta- nuestra moneda.Sin embargo, esos parámetros -progresivamente- fueron perdiendo su capacidad para dar respuesta a tales fenómenos, novedad que condujo a esta Cámara a efectuar una nueva convocatoria con el propósito de revisar los cánones allí instaurados y, en su caso, reverlos por pautas que precavieran la pulverización de las acreencias de naturaleza laboral, con la consecuente afectación de la garantía de propiedad privada que los acreedores que, a su vez, ostentan la condición de sujetos de preferente tutela constitucional (arts. 14 bis y 17 de la Ley Fundamental). Tal iniciativa decantó, a la postre, en la adopción del Acta n°2764/2022, por cuyo intermedio se aconsejó el mantenimiento de las tasas de interés previstas mediante sus instrumentos antecedentes, mas implementando un sistema de capitalización periódico, con alegado sustento en las previsiones del artículo 770, inc. «b» del Cód.Civil y Comercial.No obstante lo establecido en el Acta CNAT 2764, siempre mantuve un criterio refractario a la capitalización de los accesorios con una periodicidad anual, y tampoco acepté la aplicación de anatocismo con relación a los intereses dimanantes del Acta 2658, dada su condición de TEA (por constituir una tasa efectiva anual y por la periodicidad prevista en ella).En efecto, invariablemente sostuve posturas diferentes en oportunidad de intervenir en innumerables pleitos vinculados a dicha acta (v.gr. S.D. del 19/09/23, «Stupenengo, Ofelia Irene c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales Para Jubilados y Pensionados s/ Acción De Amparo»; S.D.del 21/09/23, «Amarilla, Belén De Los Ángeles c/ Valor Asistencial Logística Uruguayo Argentina S.A. s/ Despido»; S.D. del 29/09/23, «Mercado, Ezequiel Horacio c/ Federación Patronal Seguros S.A. s/ Recurso Ley 27348»; S.D. del 20/10/23, «Oscari, Sacha Emiliano c/ Galeno ART S.A. s/ Accidente ? Ley Especial»; S.D. del 30/10/23, «Solis, Mercedes Liliana c/ Swiss Medical ART S.A. s/ Recurso Ley 27348»; S.D. del 30/10/23, «Larrazabal, Roxana Analía c/ Federación Patronal ART S.A. s/ Recurso Ley 27.348»; S.D. del 31/10/23, «Amarilla, Ezequiel Eduardo c/ Galeno ART S.A. s/ Recurso Ley 27348»; S.D. del 27/11/23, «Ferreira, Julio Cesar c/ Sosa, Fernando Javier s/ Despido»; S.D. del 29/11/23, «Matilica Amaro, Hernán c/ Galeno Aseguradora de Riesgos del Trabajo S.A. y otro s/ Accidente ? Ley Especial»; S.D. del 29/11/23, «Scaramella, Walter Andres c/ Experta ART S.A. s/ Accidente ? Ley Especial»; S.D. del 7/12/23, «Duran, Juan c/ Productores de Frutas Argentinas Cooperativa de Seguros Limitada s/ Recurso Ley 27348»; S.D. del 18/12/23, «Balderrama Lopez Orlando y otros c/ Tritestnick S.R.L. y otros s/ Despido»; S.D. del 22/12/23, «Perez, Carlos Alberto c/ Galeno ART S.A. s/ Accidente ? Ley Especial»; S.D. del 22/12/23, «Avalos, Franco Ezequiel c/ Provincia ART S.A. s/ Accidente ? Ley Especial»; entre muchos otros).El máximo Tribunal descalificó, finalmente, un pronunciamiento que había hecho mérito del Acta n°2764 (CSJN, «Oliva, Fabio Omar c/ Coma S.A. s/ Despido», Fallos:347:100, sentencia del 29/02/2024), por entender que la capitalización periódica y sucesiva de intereses ordenada derivó en

un resultado económico desproporcionado y carente de respaldo. Esa decisión de la Corte Federal suscitó una nueva convocatoria por parte de esta Cámara, con el designio de reevaluar la posibilidad de adoptar un nuevo estándar uniforme en materia de accesorios, destinado a reemplazar al instrumento descalificado por la Corte Suprema. En tal marco, y tras el debate allí desenvuelto, se dictó el Acta n°2783 de la CNAT (13/03/2024) y la Resolución n°3 (14/03/2024), por cuyo intermedio se determinó «[r]emplazar lo dispuesto por el Acta Nro.2764 del 07.09.2022 y disponer, como recomendación, que se adecuen los créditos laborales sin tasa legal, de acuerdo a 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», y asimismo establecer que «la única capitalización del artículo 770 inciso b del Código Civil y Comercial de la Nación se produce a la fecha de notificación de la demanda exclusivamente sobre la tasa pura del 6% anual» (v. ptos. 1° y 2° del último instrumento mencionado; cfr. complemento introducido mediante el Acta n°2784 del 20/03/2024). Dicho ensayo de solución mereció idéntica respuesta refractaria por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en oportunidad de intervenir en la presente causa, por cuyo intermedio estableció que el CER no constituye una tasa de interés reglamentada por el BCRA, sino «un coeficiente para la actualización del capital», naturaleza que lo excluye del ámbito del artículo 768, precepto cuyo contenido contempla únicamente «tres criterios para la determinación de la tasa del interés moratorio: lo que acuerden las partes, lo que dispongan las leyes especiales y ?en subsidio, por las tasas que se fijen según las reglamentaciones del Banco Central». En complemento a ello, el órgano interviniente vertió singular hincapié a memorar que «la imposición de accesorios del capital constituye solo un arbitrio tendiente a obtener una ponderación objetiva de la realidad económica a partir de pautas de legítimo resarcimiento», ergo, «[s]i ello no opera de ese modo, el resultado se vuelve injusto objetivamente y debe ser corregido por los magistrados», escenario que -a criterio de los magistrados intervinientes- lucía configurado en la especie, por cuanto «la forma en la cual se ha dispuesto la adecuación del crédito y la liquidación de los accesorios conduce a un resultado manifiestamente desproporcionado, que excede cualquier parámetro de ponderación razonable sin el debido sustento legal (conf. artículo 771 del CCyCN)». Frente a esa nueva descalificación, esta Cámara emitió el Acta n°2788, destinada exclusivamente a «[d]ejar sin efecto la recomendación efectuada en la Resolución de Cámara N°3 de 14/03/24, dictada en el marco del Acta CNAT N°2783 del 13/03/24 y Acta CNAT N°2784 del 20/03/24» (Acta n°2788 del 21/08/2024), restituyendo así a cada judicante el libre y pleno arbitrio para seleccionar los medios, recursos o mecanismos que -en su buen tino- pudiesen reputar acertados hacia el propósito de pronunciarse sobre la temática aquí examinada. Cabe, pues, abocarse a ese esclarecimiento en el caso concreto verificado en las presentes actuaciones, a los fines de delinear de qué modo deben computarse los aditamentos devengados de las acreencias diferidas a condena. En esa orientación, resulta ineludible reparar en la constante y mantenida intensidad del proceso de envilecimiento de la moneda que viene verificándose históricamente, la verificación empírica de que las tasas otrora empleadas comenzaron a exhibirse impotentes para satisfacer el propósito de mantener indemne la capacidad adquisitiva del crédito adeudado, la inflexible imposibilidad de recurrir a sistemas de duplicación de tasas de interés (v. CSJN, Fallos: 346:143, «García, Javier Omar y otro c/ UGOFE S.A. y otros s/ daños y perjuicios»), la inadecuación de recurrir a la figura del anatocismo de forma periódica (CSJN, «Oliva») y la descalificación de sistemas como aquel recomendado por esta Cámara mediante la precitada Res. n°3. De tal modo, es impostergable reexaminar la compatibilidad actual, imperante, efectiva y vigente de las normas que vedan la actualización de los créditos y los mandatos constitucionales antes apuntados. Se impone, consecuentemente, acudir a la última ratio del orden jurídico y declarar inconstitucional al artículo 7° de la ley 23.928 (texto cfr. ley 25.561) en el caso específico bajo estudio, por generar una intolerable erosión de las acreencias de la persona trabajadora aquí demandante (arts. 14, 14 bis, 17 y 18 de la Constitución Nacional). Aclaro, tan sólo a mayor abundamiento, que la eventual inexistencia de un planteo de inconstitucionalidad concreto no constituiría óbice alguno para la descalificación aquí propiciada, pues el principio fundacional del orden normativo local, consistente en reconocer la supremacía del bloque de constitucionalidad (art. 31 de la Ley Fundamental), habilita y compele -con pareja intensidad- a la judicatura a efectuar tal contralor oficiosamente, criterio otrora minoritario pero luego delineado con precisión y -a la postre- refrendado en forma constante por la Corte Federal (v. CSJN, «Rodríguez Pereyra, Jorge Luis y otro c/ Ejército Argentino s/ Daños y perjuicios», Fallos: 335: 2333, entre muchos otros). Y, en el presente pleito, la irracionalidad de la mentada prohibición, por lo expresado, es del todo evidente. Ello es así pues, de no incorporarse eficaces mecanismos orientados a la tutela del valor del crédito, el derecho de propiedad auténticamente afectado sería aquel que atañe al acreedor, quien percibiría una suma desvalorizada, de un poder adquisitivo muy inferior al que tenía en la época en que debía cobrarse la deuda, resultado ajeno a las más esenciales pautas de equidad. El principio constitucional de «afianzar la justicia», aunado a la directiva -también del máximo cuño jurídico y normativo- que impone garantizarle al dependiente una heterogénea gama de derechos (vgr. condiciones dignas y equitativas de labor, retribución justa, tutela contra el despido arbitrario, etc.; vale decir, algunos de ellos directa e inmediatamente afectados en el sub discussio), conducen a emplear un mecanismo que preserve el valor del crédito laboral. Así, concluyo que resulta apropiado considerar el índice RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables) más un interés puro del

6% anual, tasa que conjura la posibilidad de arribar, en el presente caso, a un «resultado. injusto objetivamente» en el presente caso y conforme los valores implicados en la contienda, sin perjuicio del resguardo de aquello que dispondré en el considerando que sigue. Opto por este indicador salarial, de naturaleza previsional, pues es el más ajustado a la materia; se encuentra elaborado por la Subsecretaría de Seguridad Social que establece la remuneración promedio sujeta a aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) percibida por los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia y que han sido declarados en forma continua durante los últimos 13 meses, tanto en el sector público como en el privado (v. página web respectiva). El mencionado parámetro, por otra parte, se encuentra publicado ? ininterrumpidamente y de manera mensual- desde el año 1994, lo cual afianza la seguridad jurídica que deriva de su aplicación. Zanjado lo anterior, insisto, considero equitativo, prudente y razonable disponer que tales acreencias sean actualizadas según el índice RIPTE y, asimismo, establecer que aquellas llevarán accesorios puros a calcular conforme a una tasa de interés del 6% anual. Tales cánones, a mi ver, proveen al presente pleito una solución apta no sólo para otorgar genuina y eficaz respuesta a los derechos cuyo reconocimiento se procuró mediante el recurso a la jurisdicción, sino también hacia el designio de lograr una ponderación de la realidad económica subyacente en el pleito, merced a la contemplación de parámetros objetivos, que preservan el desencadenamiento de resultados que pudiesen calificarse de irrazonables. B. Ahora bien, por ser de trascendencia semejante a lo anterior, destacaré que el índice y los intereses propuestos no han de arrojar resultados ajenos a la realidad económica o generar derivaciones desproporcionadas, en palabras del alto Tribunal en sus recientes pronunciamientos. Traigo a colación, al respecto, aquello que considero pertinente para decidir de manera apropiada el tema examinado, y que tuvo oportunidad de remarcar la Corte Federal en la causa «Bolaño, Miguel Angel c/ Benito Roggio e Hijos S.A. ? Ormas S.A. ? Unión Transitoria de Empresas- Proyecto Hidra.» (Fallos: 318:1012, v. voto mayoritario y concurrente). El señalamiento que sigue no comporta, insisto, una cuestión accesoria o fútil; antes bien, se encamina a conferir plataforma sólida a toda la construcción previa y a evitar que la aplicación indiscriminada de mecanismos basados en índices de actualización -el RIPTE lo esconduzca a sustituir los importes dinerarios debidos por el deudor por equivalentes que poco o nada se relacionen con su cuantía real. En el mencionado caso «Bolaño», en referencia a la ley 24.283, que -vale destacar- no se encuentra discutida en el sub lite, la CSJN subrayó la relevancia de constatar que los mecanismos arbitrados no resulten desmedidos en relación con la finalidad que persiguen. En efecto, de la citada causa se extrae que «el Tribunal ha comprobado, en diversos casos sometidos a su conocimiento, que las habituales fórmulas de ajuste basadas en la evolución de los índices oficiales conducían, paradójicamente, a afectar de manera directa e inmediata las garantías constitucionales que tuvieron en mira preservar, lo que llevó a la anulación de pronunciamientos judiciales que habían aplicado mecánicamente aquellos sistemas genéricos de ajuste con abstracción de la realidad económica cuya evolución debían apreciar». Así, en la causa «Pronar S.A.M.I. y C. c/ Buenos Aires, Provincia de», pronunciamiento del 13 de febrero de 1990, publicada en Fallos: 313:95, la Corte elaboró una doctrina que resultó imperante en torno a las limitaciones que los sistemas de actualización monetaria debían experimentar frente a las distorsiones que su aplicación producía en los casos concretos. Si bien admitió que tal método había sido aceptado por el Tribunal, desestimó su aplicación en ese caso, porque conducía «a un resultado inadmisibles», que autorizaba a apartarse de aquél:»[I]os índices publicados por el Indec son utilizados por la Corte a fin de obtener un resultado que se acerque, en la mayor medida posible, a una realidad económica dada; mas cuando por el método de su aplicación quizás correcto para otras hipótesis se arriba a resultados que pueden ser calificados de absurdos frente a esa aludida realidad económica, ella debe privar por sobre abstractas fórmulas matemáticas». Tales principios fueron reiterados, entre otros, en la causa registrada en Fallos: 313:748 en la cual la Corte descalificó un pronunciamiento que había admitido un sistema de actualización que determinaba un resultado «objetivamente injusto frente a la realidad económica vivida durante el período en cuestión». Recordó -además- que había tenido ocasión de descalificar un pronunciamiento que redujo la reparación a cargo del empleador a «un valor irrisorio», pues la suma fijada no guardaba «proporción alguna con la entidad del daño», con lo que se había quebrado «la necesaria relación que debe existir entre el daño y el resarcimiento» (causa: M.441 XXIV «Maldonado, Jorge Roberto c/ Valle, Héctor y otros/ accidente ? acción civil», sentencia del 7 de septiembre de 1993). De igual modo, y sobre la base de idénticos principios, advirtiendo que las indemnizaciones fijadas se exhibían desmesuradas, dejó sin efecto una decisión que había establecido como reparaciones «un importe que pierde toda proporción y razonabilidad en relación con las remuneraciones acordes con la índole de la actividad y la específica tarea desempeñada por los actores» (Fallos: 315:672 citado en el considerando 4º del precedente «Maldonado»). Hago presente, asimismo, el conocido caso «Bonet, Patricia Gabriela por sí y en rep. hijos menores c/ Experta Aseguradora de Riesgos del Trabajo Sociedad Anónima y otros s/ accidente ? acción civil» (Fallos:342:162). Consecuentemente, y en línea con lo expresado por nuestro máximo Tribunal en relación a las actas descalificadas in re «Oliva» y «Lacuadra», aquellos principios rectores establecidos, insisto, en la jurisprudencia de la CSJN, deben ser considerados, a saber, ante la aplicación de mecanismos indexatorios, fórmulas pretorianas, fuentes formales de ponderación -incluso legales-, y tasas de interés, pues hacen foco en las distorsiones que todos ellos podrían producir en su aplicación concreta (v. caso «Valdez, Julio H. c /Cintioni, Alberto

Daniel», Fallos: 301:319 del máximo Tribunal). Precisamente, carece de todo sustento suponer que meras pautas instrumentales gocen -en sí mismas- de basamento en la Constitución Nacional: un aserto de esa naturaleza constituye la refutación de su propio enunciado, pues importa confundir las herramientas de protección de la propiedad, en sentido lato, con la sustancia misma de ese derecho, que, más bien, se ve vulnerado por las pronunciadas variaciones económicas transitadas por nuestro país durante el lapso temporal comprendido entre la exigibilidad de los créditos y el pronunciamiento que los reconoce. Esa reconstrucción, a mi ver, debe ser el producto de una ponderación razonable, que no será lograda mediante la utilización mecánica de parámetros, aún oficiales, que el tiñan de dogmatismo la decisión jurisdiccional, al no confrontarse el resultado obtenido con la realidad económica -tantas veces invocada- existente al momento de su dictado. Al respecto, añado que las distorsiones aludidas podrían producirse en el hipotético caso en que no se contemple, como medida de aproximación, el salario que hubiera percibido el/la trabajador/a de haber continuado en actividad y el resultado que surja de aplicarlo como base remuneratoria en el caso concreto (arg. arts. 56 y 114 LCT, por analogía, para los supuestos en los que se presenten dificultades a los fines de establecer dicha aproximación), con más el 6% de interés puro anual al que referí anteriormente (v. el criterio mantenido en mi voto en la causa «Paz Quiroz, Ana Luisa c/ Galeno Art S.A. s/Accidente ? Ley Especial», S.D. del 08/09/23, entre muchas otras; y, asimismo, decisión adoptada por esta Sala en la causa «Matarucco, Betiana Luz c/ Sociedad Italiana De Beneficencia En Buenos Aires s/ Despido», S.D. del 13/07/23). C. Finalmente, si el capital actualizado por el índice RIPTTE más una tasa pura de interés del 6% excediera -según se verifique en la etapa de ejecución- aquello que resultase del mecanismo aplicado en grado, el monto quedará reducido a este último, ello para no colocar al apelante en peor situación que la derivada del pronunciamiento recurrido. Empero, hago presente -para el momento procesal oportuno- lo establecido en el art. 771 del CCyCN, texto que me permito transcribir: «los jueces pueden reducir los intereses cuando la tasa fijada o el resultado que provoque la capitalización de intereses excede, sin justificación y desproporcionadamente, el costo medio del dinero para deudores y operaciones similares en el lugar donde se contrajo la obligación». Dicha normativa goza de entidad para conjurar, en su caso, la configuración de situaciones reprochadas por el máximo Tribunal en los precedentes citados y en particular, los decisorios emitidos in re «Oliva» y «Lacuadra» de la CSJN y las pautas trazadas en dichas sentencias. En este orden de ideas, ha señalado este último -transcribo sólo lo expresado en «Lacuadra», por no abundar- que «[l]a imposición de accesorios del capital constituye solo un arbitrio tendiente a obtener una ponderación objetiva de la realidad económica a partir de pautas de legítimo resarcimiento y si ello no opera de ese modo, el resultado se vuelve injusto objetivamente y debe ser corregido por los magistrados» (énfasis agregado). Añado que, conforme a la reseña anterior, dicho criterio es válido ante la aplicación de índices o de abstractas fórmulas matemáticas que puedan generar resultados distorsivos, en base a los conceptos desarrollados en el punto B. que antecede. Insisto; la aplicación mecánica de sistemas genéricos de ajuste inadecuados a la realidad económica, podría darse en el hipotético caso en que la suma resultante de la liquidación no contemplara el salario nominal (o el más aproximado a este último) que hubiera percibido el/la trabajador/a de haber continuado en actividad y el resultado que surja de aplicarlo como base remuneratoria en el caso concreto, con más el 6% de interés puro anual ya mencionado. En consecuencia, juzgo que este parámetro ha de emplearse como límite razonable, siempre ante la configuración de los resultantes distorsivos que ha venido advirtiendo el máximo Tribunal, y de forma categórica. D. Ahora bien, la propuesta que efectúo supra no ha logrado obtener la mayoría necesaria para cristalizarse e imponerse a modo de solución adoptada por la Sala resolver los respectivos casos bajo juzgamiento, pues en cada uno de los innumerables debates mantenidos sobre sendas temáticas ha triunfado una perspectiva disímil, consagratoria de la aplicación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) a los fines de la actualización del capital nominal de condena, con más una tasa de interés puro del 3% anual, cuando la configuración del presupuesto fáctico originante de la/s acreencia/s reconocida/s date de épocas posteriores al mes de diciembre del año 2016 (v. S.D. del 27/11/2024, «Blanco, Juan Alberto c/ Telefónica Global Technology S.A. y otro s/ Despido»; S.D. del 28/11/2024, «Miranda Carillo, Eduardo Javier c/ Grupo Club S.R.L. y otros s/ Despido»; S.D. 28/11/24, «Lage, Gabriel Alejandro c/ Centro Gallego de Buenos Aires Mutualidad Cultura Acción Social s/ Despido»; S.D. del 9/12/24, «López, María Hilda c/ Heladería Módena S.R.L. y otro s/ Despido»; S.D. del 13/12/24, «Betz, Nora Cecilia c/ Treland S.A. y otro s/ Despido»; S.D. del 19/12/2024, «Galli, Carlos Horacio c/ LAN Argentina S.A. y otros s/ Despido»; entre innumerables casos, todos del registro de esta Sala). Tal impertérrita constancia, suficiente para colegir la existencia de una doctrina consolidada de esta Sala -en su actual composición- en torno a las temáticas apuntadas, me persuade de adherir a la propuesta mayoritaria del Tribunal, merced a estrictas motivaciones de rigurosa celeridad adjetiva y economía procesal, con el mero propósito de evitar -en lugar de enmendar- un estéril dispendio jurisdiccional, incompatible con el adecuado servicio de justicia, cuyas derivaciones específicas en el sub discussio lucirían tan predecibles como invirtuosas. Esto es, preciso resulta especificar: aún mayores rémoras en la efectivización de las acreencias reconocidas a favor de la persona trabajadora, las cuales -bueno es recordarlo exhiben estirpe alimentaria, naturaleza que interpela una rauda satisfacción. Por todo lo expuesto, y en tanto nada me hace pensar que mis distinguidos colegas depondrán o abdicarán en sus tesituras acerca de las cuestiones aquí examinadas, adhiero al voto

que antecede también en relación con tales tópicos, sin perjuicio de dejar a salvo mi opinión en contrario, disímil al criterio hoy mayoritario de esta Sala, en lo atinente al índice de actualización a aplicar. Insisto, por tales motivaciones, adhiero a la propuesta de que las acreencias del sub judice sean actualizadas según el índice de precios al consumidor (nivel general), publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, y -asimismo- de establecer que aquellas llevarán accesorios puros a calcular conforme a una tasa de interés del 3% anual, sin capitalización alguna. X. Como corolario de la reforma que se propone adoptar y en función de lo normado por el artículo 279 del Código adjetivo, se impone reformular lo decidido en materia de costas y honorarios. Con relación al primero de los tópicos luce pertinente memorar que para fijar tal concepto no corresponde aplicar mecánicamente criterios aritméticos sino -muy por el contrario- pautas de tenor jurídico para su distribución entre los litigantes, atendiendo a la naturaleza de las pretensiones y rubros que resultaron procedentes (ver, esta Sala, 31/3/04, «Urrutia, Débora c/ Mater Dei Asoc. Civil s/ despido»). En idéntico sentido se ha estimado que, aunque el crédito salarial cuyo reconocimiento obtuvo la persona trabajadora constituya una reducida parte del monto reclamado, corresponde atribuírsele una trascendencia mayor frente al carácter alimentario de dicho valor (CNAT, Sala VI, 20/5/95, «Espósito, Alberto c/ IPLASA Productos Plásticos S.A. s/ despido», entre muchas otras; cit, en Sala IV, 4/05/09, S.D. 94.087, «Villalba, Gladis Beatriz c/ Firver S.R.L. y otros s/ Despido»), y asimismo que debe ser la parte demandada quien acarree íntegra responsabilidad por las costas en caso de que su adversaria haya resultado victoriosa en los aspectos medulares del pleito, aún si la suma finalmente diferida a condena resulta menor a la pretendida. Por aplicación de esos estándares cabe tener en miramiento que, aunque la pretensión entablada fue desestimada en cierta porción de las acreencias requeridas, ello no obsta que haya prosperado respecto de diversas partidas, inmensamente mayoritarias y revestidas de estirpe alimentaria. En ese singular escenario, cuadra disponer que la demandada soporte íntegramente la obligación de costear los gastos causídicos generados en ambas instancias (art. 68 del Código Procesal). XI. Con arreglo al mérito, calidad, eficacia y extensión de los trabajos cumplidos, el resultado del pleito y lo normado por el artículo 38 de la L.O., como asimismo en las disposiciones arancelarias de aplicación y vigentes a la época de las tareas ponderadas a los fines regulatorios (arts. 1º, 6º, 7º, 8º, 9º, 19 y 37 de la ley 21.839; cfr. arg. CSJN Fallos: 319:1915 y 341:1063), sugiero regular los honorarios correspondientes a la representación letrada del actor, a los abogados intervinientes por la demandada, al perito contador y experta psiquiatra en los valores de 415,58 UMAs, 311,68 UMAs, 155,84 y 155,84 UMAs, respectivamente. A su vez, por las labores realizadas ante esta Cámara, propongo fijar los aranceles de los profesionales aquí intervinientes en el 30% de lo que le corresponda percibir como retribución, a cada uno de ellos, por los trabajos desarrollados ante la instancia primitiva (arts. 16 y 30 de la ley 27.423). XI. En suma, de compartirse mi propuesta, correspondería: 1) Revocar el pronunciamiento apelado y, en su mérito, condenar a BANCO SANTANDER RIO S.A. abonarle a la actora, dentro del quinto (5º) día a contar desde la etapa prevista por el artículo 132 de la L.O., la suma de \$2.507.459,46.-, que llevará la actualización y los intereses determinados precedentemente. 2) Dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y honorarios. 3) Imponer las costas de ambas instancias íntegramente a cargo de la demandada. 4) Regular los aranceles de los profesionales intervinientes conforme a los parámetros precedentemente indicados. El Doctor Enrique Catani dijo: I) Adhiero al voto de la colega preopinante, por compartir sus fundamentos y conclusiones. II) A su vez, también comparto la propuesta efectuada por la Dra. M. Cecilia Hockl con respecto a la inclusión de la incidencia del sueldo anual complementario dentro del módulo retributivo tenido en miras para computar la indemnización por antigüedad, pues tal debate devino zanjado por esta Cámara mediante el dictado del Fallo Plenario nº322 en autos «Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/ Ley 25.561» (19/11/2009), en el sentido de que «[n]o corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de la L.C.T., la parte proporcional del sueldo anual complementario». Por aplicación de tal doctrina, a la cual no adscribo pero debo acatar sin perjuicio de dejar expresada mi opinión personal en contrario (cfr. art. 303 del Cód. Procesal), y dado que tampoco yo avizoro la configuración de un fraude en la periodicidad anual con que era pagado el bono aludido, se impone desestimar los agravios articulados por la trabajadora sobre dicha temática. III) En materia de actualización monetaria e intereses, juzgo adecuado utilizar el índice de precios al consumidor (nivel general) publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, porque su aplicación se ha generalizado en la jurisprudencia de esta Cámara (v. Sala II, S.D. del 28/08/24, «Pugliese, Daniela Mariel c/ Andes Lineas Aereas S.A. s/ Despido»; Sala IV, S.D. del 27/08/24, «Machado Martínez, Wilson c/ Álvarez Crespo, José s/ Despido»; Sala V, S.D. del 28/08/24, «Stetie, Fabián Marcos c/ Oracle Argentina S.A. s/ Despido»; Sala VII, S.D. del 29/08/24, «Grageda Valdivia, Petronila c/ Amelie Design S.R.L. y otros s/ Despido»; Sala IX, S.D. del 29/08/24, «Carabajal, Franco Gabriel c/ Terminal 4 S.A. s/ Despido»; Sala X, S.D. 28/08/24, «Tallon, Cristian Damián c/ Lestar Química S.A. y otor s/ Despido»), lo que lleva a la conformación de criterios más homogéneos y extendidos que contribuyen a la previsibilidad y a la seguridad jurídica. Lo propio ha acontecido, asimismo, en cuanto a la adición de una tasa pura de interés del 3% anual, destinada a compensar al acreedor por la privación del uso del capital. Por otro lado, igual de pertinente considero aclarar que no corresponde en esta instancia fijar una limitación de antemano a la aplicación de accesorios utilizando la facultad contenida en el artículo 771 del Código Civil y Comercial. La prerrogativa establecida en la norma

mencionada, de carácter excepcional, requiere demostración concreta en cada caso y no puede emplearse en abstracto ni de forma prematura pues -de lo contrario- se estaría estableciendo una suerte de tope tarifario pretoriano no previsto en las leyes. Lo dicho lo es sin desmedro de que -cuando se practique liquidación definitiva- el juez de grado podrá utilizar esa facultad morigeradora en tanto el resultado final exceda desproporcionadamente y sin justificación el costo medio del dinero en circunstancias similares (art. 771 CCyC). A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, el TRIBUNAL RESUELVE :1) Revocar el pronunciamiento apelado y, en su mérito, condenar a BANCO SANTANDER RIO S.A. abonarle a la actora, dentro del quinto (5º) día a contar desde la etapa prevista por el artículo 132 de la L.O., la suma de \$2.507.459,46.-, que llevará la actualización y los intereses determinados precedentemente. 2) Dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y honorarios. 3) Imponer las costas de ambas instancias íntegramente a cargo de la demandada. 4) Regular los aranceles de los profesionales intervinientes conforme a los parámetros precedentemente indicados. Regístrese, notifíquese, oportunamente comuníquese (art. 4º, Acordada CSJN N° 15/13) y devuélvase.