Expediente: **510/18**
Carátula: **LEGUIZAMON ARAMAYO EMILSE NOELIA C/ ATENTO ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO III**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **13/06/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - CARRASCO, MARIA DE LOS ANGELES-PERITO PSICÓLOGO
20107919601 - TERAN, RODOLFO JOSE-POR DERECHO PROPIO
20927048443 - ATENTO ARGENTINA S.A.(CENTRO DE CONTACTO SALTA S.A.), -DEMANDADO
30715572318220 - FISCALIA CC Y TRABAJO I
20300019847 - LEGUIZAMON ARAMAYO, EMILSE NOELIA-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO III

ACTUACIONES N°: 510/18

H103034476110

JUICIO: LEGUIZAMON ARAMAYO EMILSE NOELIA c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS. Expte. N° 510/18.

San Miguel de Tucumán, 12 de junio de 2023.

REFERENCIA: Para dictar sentencia definitiva en la causa caratulada “Leguizamón Aramayo Emilse Noelia c/ Atento Argentina SA s/Cobro de pesos”, Expte n° 510/18, tramitada ante este Juzgado del Trabajo de la III Nominación.

ANTECEDENTES

1. En 03/05/2018 se presentó el letrado Octavio Augusto Colombo, en representación de la trabajadora Emilse Noelia Leguizamón Aramayo, DNI 31.354.663, con domicilio en calle Lavalle n° 1990, 2° A, San Miguel de Tucumán, conforme poder *ad litem* (poder especial gratuito para este tipo de juicios) agregado en 31/05/2019.

En tal carácter, promovió demanda en contra de Atento Argentina SA, por el cobro de la suma de $196.845,626, más intereses, por el despido sin causa en los términos del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT), y por daño moral por despido discriminatorio con base a motivos de salud. En su planilla de liquidación (página 46 de la demanda) detalló que reclama los rubros: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso, SAC (sueldo anual complementario) sobre preaviso, días trabajados del mes, integración del mes de despido y SAC sobre integración, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones; cuantificó el reclamo de daño moral en la suma de $50.000. Del cuerpo de la demanda se extrae además que reclama la declaración de conducta maliciosa de la empleadora, en los términos del art. 275 de la LCT.

Detalló que la trabajadora ingresó a trabajar bajo la dependencia de la empresa demandada en 30/04/2011, hasta su egreso en 14/08/2017.

Manifestó que el distracto se produjo por despido directo sin justa causa, por motivos de salud, tras haber denunciado la existencia de “estrés-distress crónico laboral”, enfermedad por la que le fueron otorgadas licencias que la empleadora consideró falsas y como falta al débito laboral.

Expuso que cumplió tareas de *telemarketer*, que implicaron una alta carga psicofísica por la repetición de acciones, la alta exigencia de concentración y memoria, y condiciones estresantes y patológicas.

Denunció que la empleadora no permitió la reubicación laboral, pese al pedido de la trabajadora, y que el despido significó también una represalia ante sus reclamos laborales por diferencias salariales basados en el incorrecto encuadre convencional.

Expuso que fue categorizada como “Administrativa A” del CCT 130/75, según sus recibos de haberes, pero que debió encuadrarse en el CCT N° 201/92 en base a sus tareas de telegestión y ventas de productos y servicios.

Relató que a mediados de 2016 la actora Leguizamón Aramayo comenzó a experimentar síntomas graves de estrés laboral, que le provocaron una depresión en su sistema inmune.

Detalló una serie de certificados y licencias médicas, e intercambio epistolar con su empleadora y la aseguradora Prevención ART, los cuales, en honor a la brevedad, se tienen por reproducidos.

Expuso finalmente que en 14/08/2017 la empresa empleadora remitió carta documento (en adelante, CD) a la trabajadora Leguizamón Aramayo, por la cual comunicó el despido al no encontrar justificadas sus inasistencias.

Citó jurisprudencia, para fundamentar que la demandada debió arbitrar un procedimiento para resolver las divergencias respecto a la enfermedad de la actora, de manera previa a decidir su despido.

A continuación desarrolló consideraciones sobre la sintomatología del estrés laboral, con causa en sus tareas de *telemarketer*.

Denunció que la configuración de conducta maliciosa de la empresa demandada, en los términos del art. 275 de la LCT, con fundamento en el ejercicio abusivo del poder disciplinario, la negativa fraudulenta al pago de indemnización por antigüedad, y el incumplimiento de la normativa de la Ley de Riesgos del Trabajo.

Enumeró una extensa lista de omisiones antijurídicas de la demandada, y denunció también la existencia de violencia psicológica, abuso laboral y discriminación.

En su petitorio final solicitó el progreso de la demanda, que se declaren incumplidas las nomas de salubridad e higiene en el puesto de trabajo, y la inconstitucionalidad de la Resolución del MTESS n° 860/2002.

2. En 05/08/2019 se presentó el letrado Rodolfo José Terán (MP 1807), en representación de la demandada Atento Argentina SA, CUIT 30-70966917-9, con domicilio en Av. Ejército del Norte n° 757, San Miguel de Tucumán.

En tal carácter, contestó la demanda y solicitó su rechazo, con costas a la actora.

Efectuó una negativa general de los hechos y la documentación de la demanda. Negó en particular la autenticidad e idoneidad probatoria de los archivos contenidos en el disco compacto.

Reconoció la antigüedad de la trabajadora Leguizamón Aramayo, con ingreso en 30/04/2011, y que categorizada como “Administrativa A” del CCT de empleados de comercio. Expuso que cumplió una jornada de 36 horas semanales.

Reafirmó el encuadramiento convencional de la actora, y en base a ello rechazó que le asista derecho al reclamo de diferencias salariales.

Planteó defensa de fondo de prescripción liberatoria para los créditos que pudieren corresponder a la accionante desde el inicio de la relación laboral.

Indicó que las tareas de la actora fueron las de “asesores de atención telefónica”, que describió como normal, habitual y específica de un *call center*. Agregó que, al momento de su egreso, cumplía tareas para la campaña de ANSES. Negó que la trabajadora haya cumplido tareas de venta.

En cuanto al distracto, manifestó que la empleada fue despedida, a través de CD remitida en 14/08/2017, porque no se reintegró a sus tareas luego de que le fuera otorgada el alta médica, y después de haber hecho caso omiso a la intimación cursada al efecto.

Argumentó que no existe norma alguna que haya declarado la insalubridad de las tareas de *call center*, entendiendo que es un requisito exigible por el art. 200 de la LCT.

Planteó que cualquier reclamo vinculado a riesgos del trabajo debió efectuarse ante la ART, conforme el régimen establecido en la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT).

Rechazó que la empleadora haya incurrido en conductas maliciosas que ameriten cualquier tipo de sanción, y también que ellas hayan sido causantes de las dolencias denunciadas por la actora.

Hizo reserva del caso federal, y finalizó solicitando el rechazo de la demanda.

La parte demandada acompañó documentación en 12/08/2020, descripta en nota actuarial del 20/08/2020.

3. El representante de la actora solicitó en 29/11/2019 la pericia médica previa del art. 70 del CPL.

En 14/02/2020 el letrado Rodolfo Terán renunció a la representación de la demandada; en su lugar, en 13/03/2020, se apersonó el letrado Alberto Toro (MP 6415), como apoderado de Atento Argentina SA, conforme poder para juicios adjuntado en el mismo acto.

En 03/08/2020 la parte actora contestó la defensa de prescripción opuesta por la demandada. Consideró que el plazo de prescripción del art. 256 de la LCT comienza a correr desde el despido de la actora, y que una interpretación contraria atenta contra el principio de irrenunciabilidad consagrado por el ordenamiento laboral.

En 29/09/2021 presentó su dictamen el Perito Médico Oficial Dr. Eduardo Villafañe. Concluyó el especialista que la actora Leguizamón Aramayo presenta una incapacidad laboral del 6%, por padecer de una Reacción Vivencial Anormal Neurótica grado I-II. Manifestó que no pudo determinar la relación causal de su enfermedad. Aclaró que, para arribar a sus conclusiones, tuvo en cuenta los estudios médicos adjuntados por la trabajadora en su demanda, el acta de audiencia médica de la SRT del 23/08/2017, el informe psicodiagnóstico del Lic. Gabriel Artaza Saade (del Gabinete Psicosocial del Poder Judicial de Tucumán), y el examen físico efectuado.

En 01/07/2022 se celebró la audiencia de conciliación del art. 69 del CPL, con la comparecencia de la actora y su letrado apoderado, y en donde consta el fracaso de la misma ante la incomparecencia de la parte demandada.

Secretaría actuaria informó en 14/04/2023 sobre la actividad probatoria de las partes.

Por decreto del 12/05/2023 se tuvo por presentado el alegato de la parte actora, y por no presentado en el de la parte demandada.

En 23/05/2023 la Fiscalía Civil, Comercial y del Trabajo de la I° nominación emitió dictamen sobre el planteo de inconstitucionalidad de la parte actora.

Finalmente, en 06/06/2023 pasó la causa para el dictado de la presente sentencia definitiva.

ANÁLISIS DEL CASO Y FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

1. Conforme surge de los términos de la demanda y de su contestación, son hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: existencia de la relación laboral entre la trabajadora Leguizamón Aramayo y la demandada Atento Argentina SA, con antigüedad reconocida desde el 30/04/2011; fin de la relación laboral dispuesto por despido directo dispuesto por la empleadora a través de CD del 14/08/2017.

La demandada, en su contestación, realizó una negativa general de la autenticidad de la documentación acompañada en la demanda. Considero que los términos genéricos de esas negativas no cumplen con las exigencias del art. 88 del CPL, por lo tanto corresponde tener por auténtica la instrumental acompañada con la demanda que se le atribuye a la accionada, de acuerdo a lo previsto en el referido art. 88 del CPL, sin que obre prueba en contrario, criterio que también sostiene el máximo tribunal local (CSJT, Sent. N° 318 del 04/05/2000, “Posse Aida Elizabeth vs. RU-MAR Turismo y Otro - s/Cobros”).

El actor, por su parte, a través de escrito presentado en 26/11/2022, negó la documentación ofrecida por la demandada, con excepción del intercambio epistolar entre las partes y los recibos de haberes. Resulta que la accionada acompañó únicamente como documentación tres copias de cartas documento remitidas a la actora. Por tanto, la negativa del actor carece de objeto, y se tienen por reconocida y recepcionadas la misivas remitidas por la empleadora a la accionante.

Propicio encuadrar la relación jurídica substancial dentro del régimen de la Ley 20744. Respecto al encuadre convencional, el mismo será tratado en la primera cuestión.

2. En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales debo pronunciarme, conforme al art. 214 inc. 5 CPCYC, son las siguientes: 1) inconstitucionalidad resolución del MTESS n° 860/2002; 2) encuadre convencional y categoría profesional; diferencias salariales; defensa de prescripción; 3) disolución del vínculo laboral: justificación; 4) daño moral, responsabilidad de la empleadora; 5) rubros e importes.

Se tratan a continuación y por separado cada una de las cuestiones litigiosas, poniendo de resalto que, por imperio del principio de relevancia, el Juez analizará únicamente aquellas probanzas que considere conducentes para la resolución de la causa. Las pruebas no tratadas, las considero inconducentes para esta resolución.

Primera Cuestión

Inconstitucionalidad de la Resolución del MTESS n° 860/2002.

Solicitó el representante de la actora la declaración de inconstitucionalidad de la Resolución del MTESS n° 860/2002, en cuanto establece que la declaración de insalubridad del lugar, tarea o ambiente de trabajo resulta competencia exclusiva de la Administración Laboral Provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires correspondiente al domicilio del establecimiento laboral. Consideró que con ello se limita el derecho de defensa en juicio de la trabajadora.

Al respecto, compartiendo los argumentos de la Agente Fiscal, considero corresponde sur rechazo, por cuanto se debe interpretar que todo intento tendiente a deslegitimar la validez constitucional de una norma, impone a quien lo pretende, el deber de demostrar con claridad de qué manera la ley que se cuestiona contraría la Constitución Nacional y cuál sería el perjuicio efectivamente irrogado. Considero que el representante de la actora no fundó de forma adecuada su planteo, sin expresar ni acreditar el efectivo perjuicio que la norma le produce.

Como se tratará oportunamente, para determinar la responsabilidad civil de la empleadora reclamada en este juicio, no es necesario, ni vinculante para el juzgador, la existencia de una declaración de insalubridad emitida por la autoridad competente. Lo que debe acreditar la trabajadora, en el caso, es la presencia la presencia de sus presupuestos: relación de causalidad, antijuridicidad, factor de atribución y daño.

En consecuencia, corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad deducido por el representante de la actora respecto resolución del MTESS n° 860/2002. Así lo declaro.

Segunda Cuestión

Controvierten las partes respecto al encuadre convencional y la categoría profesional de la trabajadora Leguizamón Aramayo.

1. La parte actora manifestó que según sus verdaderas prestaciones laborales debió ser encuadrada en el CCT n° 201/92, en base a sus tareas de “telegestión y ventas”, e impugnó su encuadre en el CCT 130/75 con la categoría de “Administrativa A” del mencionado Convenio.

Cabe aclarar que no reclamó en este proceso las diferencias salariales que puedan surgir de un incorrecto encuadre convencional, manifestando que “reservaba” el derecho de accionar al respecto en un “proceso separado” (página 7 de la demanda).

La demandada, en su contestación, ratificó el encuadre de la actora en la categoría de “Administrativa A” del CCT 130/75, en base a sus tareas de atención telefónica.

2. Es un hecho reconocido por las partes que la actora fue encuadrada como “Administrativa A” del CCT 130/75 durante la vigencia de la relación laboral. Sin embargo, la parte actora denunció que el vínculo debió enmarcarse en el CCT 201/92, por sus tareas de gestión telefónica y ventas.

La determinación del convenio colectivo aplicable a una situación de trabajo individual depende de la configuración de la actividad principal desarrollada por la empleadora, y de la representatividad que hayan tenido las partes en su suscripción, conforme el principio básico que emana de la Ley 14250 (cfr. Cámara del Trabajo, Sala 4, Sentencia n° 215 del 1711/2021).

Ahora bien, la parte actora no fundamentó adecuadamente las razones por las cuales la relación debió encuadrarse en el CCT 201/92. En este sentido, no explicó ni acreditó la representatividad que pudo haber tenido Atento Argentina SA en la suscripción de dicho convenio, o cuál fue su vinculación con el sindicato representante de los trabajadores que prestó su consentimiento.

Sin perjuicio de ello, de la consulta a través del sitio web del Ministerio de Trabajo de la Nación (https://convenios.trabajo.gob.ar) surge que el acuerdo mencionado fue suscripto por la Federación

de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina (F.O.E.E.S.I.T.R.A.), por la parte sindical, y las empresas Telecom Argentina SA, Telefónica Argentina SA, Startel SA y Telintar SA. En consecuencia, tiene un ámbito de aplicación acotado, a empresas particulares, sin que existan elementos que permitan inferir su aplicación a la relación laboral ventilada en esta causa.

En el mismo sentido, "el Art. 1 del CCT 201/92, establece que sus disposiciones son aplicables en todo el país a todos los trabajadores de la actividad telefónica de las empresas prestatarias de tales servicios, cuya representación ejerzan la FOETRA o sus sindicatos. Se trata entonces de un convenio de actividad, con alcance nacional que rige al personal de las empresas prestatarias de servicios de telefonía. Ahora bien, las constancias de autos demuestran que la actividad principal de la demandada y a la que estuvo sometida la actora, está constituida por la actuación en un *call center*, destinado a la atención telefónica de clientes de terceros.

De lo expuesto, se sigue que la actividad empresaria de la demandada no resulta alcanzada por las previsiones del CCT 291/92, puesto que no estamos ante una empresa prestataria de servicios de telefonía. Cabe apuntar, que el servicio de telefonía es una actividad regulada que requiere para su prestación, llevada a cabo en Argentina por empresas como Telecom o Telefónica, el otorgamiento de la pertinente licencia bajo los términos y condiciones previstos en la normativa legal y reglamentaria de aplicación" (cfr. Cámara del Trabajo - Sala 3, Nro. Sent: 324 Fecha Sentencia 24/08/2017).

De acuerdo a lo expuesto, y ante la falta de prueba en contrario, considero que la relación laboral entre las partes estuvo correctamente enmarcada en el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75, que resulta de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados en actividades civiles con fines de lucro

La aplicación de este Convenio a los trabajadores de *Call Center*, además, surge con claridad de la Resolución 782/2010 del MTEySS de la Nación, que dispuso homologar el acuerdo entre FAECyS y entidades empresarias, que establecía nuevas condiciones salariales y laborales para los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75.

En el art. 8 de dicho acuerdo, se estableció la jornada de 36 horas semanales para *"los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros"*.

Es decir, la negociación colectiva se llevó a cabo en el marco del CCT 130/75, e incluyó explícitamente a los trabajadores de centros de contacto en sus previsiones.

En conclusión, corresponde determinar que el CCT 130/75 fue aplicable al vínculo laboral entre la actora Leguizamón y Atento Argentina SA.

3. Respecto a la categoría profesional, no existiendo pruebas de las tareas de "venta" denunciadas por la actora en la demanda, ni fundamento alguno que permita apartarse de la denunciada por la demandada, y que consta en los recibos de haberes acompañados, corresponde determinar que la trabajadora revistió la calificación de "Administrativa A" del CCT 130/75.

Finalmente, advierto que en la planilla de liquidación de rubros la actora reclamó como mejor remuneración la percibida como importe neto por el período de julio de 2017 (hoja 39). Es decir, no solicitó como base un salario que le hubiera correspondido según otro convenio o categoría. Por tanto, existe un reconocimiento implícito a su encuadre convencional, lo que torna casi abstracto el análisis precedente, y confirma la determinación a la que aquí se arriba.

Tercera Cuestión

Controvierten las partes respecto a la justificación del despido de la trabajadora Leguizamón Aramayo.

1. Es un hecho reconocido por las partes que la relación laboral se extinguió por despido directo dispuesto por la empleadora, comunicado por CD remitida en 14/08/2017.

La parte accionante consideró que el distracto fue injustificado, sin causa, y que tuvo origen en el desconocimiento por parte de la empresa de su enfermedad y las licencias médicas otorgadas. Denunció además que se trató de una represalia ante su reclamo de diferencias salariales.

La parte demandada, por el contrario, argumentó que el despido fue ajustado a derecho, ante las inasistencias injustificadas de la trabajadora luego de su alta médica, y después de haber omitido reintegrarse a su puesto de trabajo pese a haber sido intimada a ello.

2. Preliminarmente, corresponde destacar que el intercambio epistolar entre las partes se encuentra reconocido, por aplicación del art. 88 del CPL respecto a la demandada, y por el reconocimiento explícito de la parte actora.

Resulta entonces que la empleadora Atento Argentina SA remitió carta documento en 14/08/2017 en la que comunicó a la actora su despido en los siguientes términos:

"Rechazamos por falsos, inexactos e improcedentes los términos de sus Telegramas Ley 23.789 N° 831019715 y N° 831013859. En primer lugar, destacamos que su situación laboral quedó claramente expuesta en nuestra anterior comunicación, cuyos términos ratificamos íntegramente. En segundo término, subrayamos -tal como lo hemos sostenido en nuestras anteriores respuestas- que la mera transcripción de un texto al cual usted le asigna el contenido y alcance de certificación médica no configura justificación fehaciente en los términos de los Arts. 63, 207 y cctes. de la LCT. Negamos haber practicado descuentos indebidos en sus haberes así como también adeudarle suma alguna por tal concepto. Habida cuenta que usted cuenta con alta médica desde el día 06 de julio de 2017 y que pese a ello y a las intimaciones que le cursáramos a electos que usted se reintegre a sus labores habituales no ha retomado tareas, queda configurado grave incumplimiento hacia las obligaciones contractuales de conducta a su cargo e injuria laboral que torna imposible la continuación de su contrato de trabajo, razón por la cual disponemos su despido con justa causa en los referidos antecedentes a partir del día de la fecha. Liquidación final de haberes y certificaciones previstas por el Art. 80 LCT a su disposición en plazos legales."

Es decir, la empleadora basó la denuncia del contrato de trabajo en las inasistencias de la actora desde su alta médica en 06/07/2017, pese a haber sido intimada a reintegrarse a sus tareas, lo que consideró un grave incumplimiento que configuró injuria laboral.

3. Conforme lo normado por el Art. 322 del CPCYC, la prueba de justa causa de despido corresponde a la parte demandada, quien debió acreditar el incumplimiento de la actora a sus obligaciones contractuales que por su gravedad no consientan la prosecución del vínculo, a tal punto de que habiliten el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo contemplado en el Art. 10 de la LCT.

La carga de la prueba de los hechos considerados como de "injuriantes" que trae aparejada la justificación del despido corre por cuenta exclusiva de quien de manera unilateral los ha invocado.

En este caso se genera una obligación procesal, conexa a la cuestión de fondo, por la que la demandada debía acreditar los hechos en que ha fundado el despido y, luego, el juzgador apreciará si tienen o no entidad suficiente para sustentar el distracto laboral.

De acuerdo al criterio que rige en el fuero, la valoración de la injuria se realizará teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad

4. Resulta entonces que la demandada atribuyó a la actora su inasistencia injustificada al trabajo desde su alta médica en 06/07/2017.

Sin embargo, surge que la trabajadora remitió TCL en 06/07/2017 (hoja 118) con transcripción de un certificado médico emitido por el Dr. Eduardo Fernández, MP 928, Psiquiatra, por el cual indicó licencia laboral por treinta días desde el 06/07/2018.

Luego, por TCL del 04/08/2017 (hoja 119) la trabajadora procedió a intimar a la demandada a que aclare su situación laboral y explique los descuentos efectuados sobre sus haberes.

Finalmente, en 07/08/2017 la trabajadora remitió TCL a la accionada en donde transcribió un nuevo certificado médico del mismo Galeno del 05/08/2017, donde le indicaba licencia laboral por treinta días más. Además, puso en conocimiento de la empresa que en 23/08/2017 tendría audiencia ante la Comisión Médica de la SRT a los fines de determinar el carácter profesional de la patología.

Advierto que la empleadora guardó silencio ante estas misivas de la actora. No consta en este expediente comunicación alguna de la empleadora hasta la remisión de la CD de despido, que ocurrió 39 días después de la primera comunicación analizada del 06/07/2017.

En particular, no se encuentra acreditado que la demandada haya remitido una intimación cercana en el tiempo al hecho del despido a reintegrarse a la trabajadora.

En este sentido, la última comunicación efectuada por la empleadora a la accionante data del 07/02/2017, es decir, más de seis meses anteriores al distracto. Como surge del propio reconocimiento de la demandada, la actora contó con licencias por enfermedad hasta, al menos, el 06/07/2017. Es decir, las intimaciones efectuadas en febrero no guardan relación con las inasistencias imputadas a partir a julio, sobre las cuales no existió intimación alguna. Ello impide considerar que el distracto se produjo por abandono de trabajo en los términos del art. 244 de la LCT, por falta de intimación previa al efecto, sin perjuicio de que la accionada no invocó en su CD de despido o en su contestación de demanda la configuración de este instituto.

Del informe remitido por Arial Medicina Laboral en el cuaderno A7 surge que el último control médico realizado a la actora fue en 21/06/2017. Es decir, no acreditó la empleadora haber ejercido la facultad de control médico que le concede el art. 210 de la LCT, luego de la comunicación de licencia médica efectuada por la trabajadora en 06/07/2017.

Es que a los fines que considerar injustificadas las inasistencias de la trabajadora, debió la demandada, en primer lugar, formar su propio juicio acerca de la enfermedad de la trabajadora.

En segundo lugar, para el caso de que existiera discrepancia entre los criterios médicos de los profesionales del trabajador y del empleador acerca de la aptitud para retomar tareas, la jurisprudencia ha establecido que era el empleador quien debía arbitrar, por encontrarse en mejores condiciones fácticas, una prudente solución para determinar la real situación de su empleado (como designar una Junta Médica con participación de profesionales de ambas partes, requerir la opinión de profesionales de algún organismo público, etc.), obligación que resulta de su deber de diligencia consagrado en el art. 79 de la LCT (CNAT, Sala VII, 17/9/03, “Barbé, José M. c/ Metrovías S.A.”, DT 2004-190; en sentido similar: CNAT, Sala VIII, 31-10-89, “Monzón, Pablo c/ Piso Uno S.A.”, TySS 1990-243).

Incluso, y a falta de esa solución, en algún caso se ha considerado razonable privilegiar la opinión del médico del trabajador, que es el profesional a cargo del tratamiento y, por ello, el mejor conocedor del estado y aptitud del trabajador (CNAT, Sala VIII, 22/8/08, S.D. 35.336, “Farías, Héctor Fabián c/ Coto C.I.C.S.A. s/ despido).

De allí que la demandada no demostró una actitud compatible con la de un buen empleador en ejercicio de la buena fe laboral (art. 63 LCT) y del deber de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT), traducido en el ejercicio de un excesivo rigorismo formal y falta de consideración, al guardar silencio ante el TCL de la actora en donde comunicaba su enfermedad y la licencia médica otorgada, y disponer directamente el despido sin disponer un control médico de su parte, considerando injustificadas sus inasistencias.

Es que las partes se hallan obligadas a una lealtad recíproca de conducta que constituye en su plena bilateralidad la más alta expresión de los factores jurídico-personales que matizan el contrato de trabajo (Grassetti, José "La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo", revista "Derecho del Trabajo", 1949, ps. 351 y ss.).

En conclusión, entiendo que el despido dispuesto por la empleadora por CD del 14/08/2017 deviene en injustificado, y torna procedentes las indemnizaciones de ley a favor de la accionante Leguizamón Aramayo.

5. En cuanto a la fecha del distracto, ante la falta de informe del correo respecto a la fecha de entrega de la misiva, como excepción a la teoría recepticia se considerará la fecha de imposición de la misma. Por tanto, se toma como fecha del fin de la relación laboral, a todos los efectos, la del 14/08/2017.

6. Finalmente, la parte demandada planteó la prescripción respecto a todos los créditos que pudieran corresponder a la trabajadora a cuyo respecto resulta aplicable la normativa del art. 256 de la LCT.

Cabe destacar primeramente que, conforme al art. 256 LCT, los créditos laborales se extinguen por el transcurso de dos años de silencio o inactividad de su titular. Y debe considerarse que es materia no discutida que el plazo de prescripción comienza a correr desde que el crédito es exigible.

En el presente caso, los créditos reclamados en la demanda se originaron con motivo de la extinción del contrato de trabajo, ocurrida por el despido indirecto dispuesto por la trabajadora en 14/08/2017.

Por un lado, teniendo en cuenta que la demanda fue interpuesta en 03/05/2018, no ha transcurrido el plazo bianual de prescripción de las acciones relativas a créditos provenientes de una relación individual de trabajo.

Por otra parte, no se reclamó en esta demanda diferencias salariales sobre las que corresponda expedirse.

Por lo expuesto, corresponde rechazar el planteo de prescripción formulado por la demandada. Así lo declaro.

Cuarta Cuestión

Responsabilidad por daño moral de la empleadora.

1. Reclamó la actora en su demanda indemnización por daño moral por despido discriminatorio con base a motivos de salud. Fundamentó su derecho en la reparación plena contemplada en el art. 1740 del Código Civil y Comercial de la Nación, principalmente por los incumplimientos en el deber de cuidado y prevención de la salud hacia la trabajadora durante el vínculo laboral, y la conducta obstruccionista de la demandada respecto a la patología denunciada.

Expuso que la actora sufría de "estrés crónico laboral", que tuvo origen en su tarea de *telemarketer*, la cual implicaba una alta carga psicofísica con exigencias sobre la concentración y memoria.

Enumeró una extensa lista de omisiones antijurídicas de la demandada, denunció el deficiente cumplimiento de normas de higiene y seguridad y la existencia de violencia psicológica, abuso laboral y discriminación.

La parte demandada, en su contestación, negó que las patologías de la actora hayan tenido causa en el trabajo. Por otro lado, remarcó que la actividad desarrollada por la actora no fue insalubre, ni existe norma legal que la considere como tal. Rechazó cualquier imputación de conductas que puedan considerarse generadoras de daños.

2. Corresponde analizar las pruebas pertinentes para la resolución de esta cuestión.

2.1. La pericia médica del art. 70 del CPL del Dr. Eduardo Villafañe determinó que la actora Leguizamón Aramayo padece una incapacidad laboral parcial, permanente y definitiva (ILPPD) del 6%, de los cuales corresponde un 5% a la patología de Reacción Vivencial Anormal Neurótica grado I-II, y un 1% de factores de ponderación. El especialista arribó a las conclusiones luego de consultar los certificados médicos adjuntados por la actora a la causa, la actuaciones ante la Comisión Médica de la SRT, el informe psicodiagnóstico del Lic. Gabriel Saade (del Gabinete Psicosocial del Poder Judicial de Tucumán), y el examen físico efectuado a la actora. En cuanto a la etiología de la enfermedad, el especialista afirmó que no pudo determinar su relación causal.

2.2. En el cuaderno de prueba A6 presentó su dictamen el Perito Médico Oficial Dr. Sebastián Area, quien arribó a la misma conclusión: la actora presenta como patología una Reacción Vivencial Anormal Neurótica grado I-II que, con factores de ponderación, configura una ILPPD del 6%.

Sobre el nexo causal entre la enfermedad y el trabajo, el perito respondió “es probable”.

2.3. En el cuaderno A1 declaró la testigo Estrella Nohelí Bracamonte, quien manifestó haber sido compañera de trabajo de la actora, cumpliendo las mismas tareas, en la empresa Atento Argentina SA.

Indagada sobre las características de la prestación de servicios, manifestó que un operador de *call center* recibe entre 80 y 120 llamadas por días, y que se trata de “*una gestión monótona, agobiante, estresante, rutinaria, repetitiva, afectando nuestra atención, nuestra memoria y en algunos casos hasta físicamente la salud”*. Caracterizó el ambiente laboral de la empresa demandada como *asfixiante, agresivo para la salud mental, emocional y física, con poca higiene*, y añadió que existe *presión por parte del supervisor y pocas herramientas disponibles para hacer un buen trabajo*.

Sobre los efectos de las labores en los operarios, declaró: *“Pérdida de la memoria, cansancio mental, cambios de estados de ánimo, ataques de angustia, inestabilidad emocional, en algunos casos me consta haber visto a compañeros con padecimientos físicos, provocados por el mismo stress generado en ATENTO, como ser parálisis facial, disfonía”*.

Negó que la empresa haya tomado medida alguna contra la prevención del estrés o enfermedades profesionales.

Explicó que los objetivos a cumplir tenían un indicador denominado “TMO” (tiempo medio operacional), que implicaba que “*no podíamos tener más de 20 segundos de descanso entre llamada y llamada, en una jornada laboral de 6 horas, 6 días”*.

En cuanto al procedimiento para presentar licencias médicas, declaró: *“Cuando un asesor se enfermaba debía llamar por teléfono al número del circuito médico, avisar el motivo de la ausencia, días de reposo, y datos del profesional que lo atendió.() Cuando nos reintegrábamos a trabajar, después de una licencia médica, debíamos entregar ese certificado médico al supervisor, y éste lo acercaba a Recursos Humanos”*

Sobre los elementos de trabajo expuso "*las sillas estaban en mal estado, con el espaldar quebrado, no se sostenían, algunas sin apoya brazos, las vinchas con las que atendíamos o jet set, no contaban con la goma espuma, el protector para la oreja, y los cables a veces estaban en malas condiciones*".

Finalmente, manifestó que sólo tenían 5 minutos por jornada para ir a los baños, 30 minutos de *break* (descanso) en instalaciones deficientes, de ambiente ruidoso y cerrado.

2.4. En el cuaderno A3 se presentó el médico psiquiatra José Gabriel Díaz, quien reconoció como la generación y firma de los certificados médicos adjuntados por la actora.

Indagado sobre qué relación existe entre el estrés crónico que describe en los certificados con el trabajo de la actora para Atento Argentina SA (pregunta n° 32 del cuestionario), el especialista respondió: "*Había una relación directa porque era lo que aludía la paciente como causa de la sintomatología de estrés*"

2.5. La psicológa María de los Ángeles Carrizo presentó informe en el cuaderno de pruebas A5.

Sobre el cuadro clínico de la actora, manifestó: "*Se infiere un tipo de personalidad neurótica con rasgos ansiosos, debilidad yoica en sus funciones defensivas sobre todo, ante situaciones de alto contenido de estrés ,sus recursos defensivos y conductas de afrontamiento resultan insuficientes para mantener el equilibrio psíquico afectando en forma directa su estado de animo. Se evidencia poca tolerancia a la ansiedad, a la incertidumbre y a la frustración. Presenta un tipo de pensamiento orientado a utilizar sus propios pensamientos y sentimientos como recursos, de tipo concreto. Se observan asimismo indicadores de ansiedad, baja autoestima y carencia afectiva denotando una percepción del entorno como amenazante de sus propios recursos, por lo cual puede llegar a manifestar conductas sobre-adaptativas en relación al contexto*".

Respecto a la relación causal de los síntomas con el trabajo, señaló: "*En base a los datos aportados por la actora la situación que le generaba gran malestar en su vida diaria era el estar expuesta a ciertas situaciones y modalidades de trabajo en las cuales sentía una gran tensión y presión por parte de sus superiores*".

Manifestó que "*se puede inferir que la exposición a diferentes tipos de presiones y tensiones a las que estuvo expuesta en su función laboral, no solo por el puesto desempeñado sino también por el clima en el mismo, fue un disparador relevante para intensificar sintomatología de estrés que la Actora venía padeciendo sobre su salud en general lo cual coincide con el tipo de estrés crónico prologado en el tiempo*".

Agregó que "*En el caso hecho de marras, la Sra Leguizamón Aramayo además de haber estado expuesta a diferentes situaciones de su vida personal, situaciones de perdida, de cambios, el hecho de trabajar con las características de presión ya referidas pudo haber impactado en su psíquicas de manera negativa siendo propicia la emergencia de síntomas psicopatologías y físicos como forma de manifestar el malestar vivido*".

2.6. En el cuaderno A8 la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) remitió copia del expediente N°16109/17, sobre divergencia en la determinación de incapacidad.

Las actuaciones culminaron con el dictamen médico del 12/12/2017, el cual consideró respecto a la patología de la actora (reacción al estrés grave) que no se pudo demostrar que haya sido provocada por causa directa, inmediata y única del ejercicio habitual de sus laborales. Agregó que se trata de una enfermedad profesional no listada, y respaldó el rechazo de cobertura de la ART.

2.7. En el cuaderno de prueba del actor n° 12 se produjo audiencia confesional de Darío Cristian González, socio gerente de Atento Argentina SA.

La audiencia confesional producida no aporta datos nuevos al proceso, y se trata de una ratificación de la postura de la accionada en su contestación de la demanda.

2.8. Destaco finalmente que no existen otras pruebas conducentes para la resolución de esta cuestión.

3. Preliminarmente, cabe destacar que para determinar la existencia de responsabilidad civil, como la reclamada en este juicio, resulta necesaria la presencia de sus presupuestos: relación de causalidad, antijuridicidad, factor de atribución y daño.

Más allá de los extensos argumentos de la parte actora, cualquier análisis de la responsabilidad civil imputada a la empleadora debe partir de la acreditación de los presupuestos, cuya carga probatoria correspondía a la parte actora.

Si bien la existencia de la patología de la trabajadora se encuentra acreditada en esta causa, no sucede no lo mismo en cuanto a su relación causal con el trabajo desplegado para Atento Argentina SA.

El perito médico Dr. Villafañe, en su dictamen en el marco del art. 70 del CPL, manifestó que no pudo determinar cuál era el origen de la enfermedad de la actora.

El perito Area, por su parte, se limitó a sostener que existía una "probabilidad" de existencia de nexo causal entre la patología y el trabajo.

Más revelador resulta aún el dictamen pericial psicológico de María de los Ángeles Carrizo en el cuaderno A5, el cual no identifica una causalidad adecuada entre el cuadro clínico de la actora y sus labores. Por el contrario, consideró la especialista que la actora había estado *"expuesta a diferentes situaciones de su vida personal, situaciones de pérdida, de cambios"*, y que el trabajo "pudo" haber impactado en su psiquis de manera negativa. En el mismo sentido, consideró que la función laboral de la actora pudo ser un "disparador" para "intensificar la sintomatología de estrés que la actora venía padeciendo en su salud en general".

Los dictámenes mencionados, entonces, no pudieron identificar una relación de causalidad adecuada entre las labores denunciadas por la actora y su patología de "estrés crónico" denunciada en la demanda. En particular, el Dr. Villafañe fue explícito en cuanto a no tendría manera de demostrar el vínculo, el Dr. Area refirió simplemente a una "probabilidad", y la psicóloga Carrizo dejó establecido que el cuadro clínico de la trabajadora responde a un tipo de personalidad que encuentra dificultades para afrontar situaciones de presión.

Esta conclusión no se ve controvertida por la testimonial del psquiatra José Gabriel Díaz, médico tratante de la actora, quien si bien sostuvo que el origen de la enfermedad estaría en el ámbito laboral, también reconoció que llegó a esa conclusión por lo que "aludía la paciente". Es decir, la relación de su dolencia con el trabajo surge de las propias manifestaciones de la trabajadora, y no de un vínculo que él mismo pudo acreditar.

Por otra parte, la testimonial de Estrella Nohelí Bracamonte resulta insuficiente para acreditar fehacientemente un nexo de causalidad adecuado entre las dolencias de la actora y sus labores.

Se trata de la única testimonial producida en esta causa, y si bien esta circunstancia no invalida su testimonio, sí implica una valoración mesurada y de acuerdo a las reglas de la sana crítica de sus dichos. En el caso, los dichos de la testigo constituyen una única prueba sobre el ambiente laboral hostil de la empresa, carente de respaldo en otro elemento probatorio de la causa. A ello se suma que sus declaraciones refieren a la forma del trabajo en el empresa respecto a todos sus empleados, y no un actuar específico en su trato con la accionante Leguizamón Aramayo.

Además, la circunstancia de que la actora pueda haber recibido presiones para conseguir objetivos en su labor o bien, que los tiempos de descanso le fueran escasos, no hacen a una conducta de persecución y/u hostigamiento con fines perniciosos. Justamente, por las características que denota la actividad de los *call center*, es que se diminuyó su jornada de trabajo, estableciéndose en seis

horas diarias la jornada normal y habitual de la actividad, de conformidad con el art. 8 de la Resolución MT N° 782/10 del MTESS de fecha 28/06/2010.

Por lo tanto, al no haberse comprobado un nexo de causalidad adecuado las labores cumplidas por la actora y la enfermedad de la trabajadora, corresponde rechazar la responsabilidad de Atento Argentina SA con fundamento en el régimen de reparación del derecho civil, y absolver a la empleadora de los reclamado en concepto de daño moral.

4. Por otra parte, planteó la actora que el despido fue discriminatorio, como otro de sus fundamentos del reclamo de daño moral.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán expuso: *"si bien la ruptura de un contrato laboral produce por lo general un daño moral al trabajador, las leyes que fijan cualitativamente los extremos de la indemnización toman en consideración el conjunto de todos estos posibles daños y no corresponde indemnización por daño moral, a menos que la decisión de romper el vínculo fuera precedida de imputaciones desdorosas, cargos infamantes o cualquier actitud del empleador causante de perjuicios morales mayores que los comunes que afecten a cualquier trabajador despedido"*.

En el caso, la empleadora fundó el despido en las inasistencias de la trabajadora, por considerar que no encontraban debidamente justificadas. Si bien en esta sentencia se determinó que el despido resultó injustificado, ello no es suficiente para determinar que correspondan indemnizaciones mayores a las previstas en la ley. Para ello, debió la actora acreditar que la decisión de romper el vínculo fue precedida de imputaciones desdorosas, cargos infamantes o cualquier actitud del empleador causante de perjuicios morales mayores que los comunes que afecten a cualquier trabajador despedido (CNAT, Sala V, 12/12/1996, DT 1997-B-1382), lo que no aconteció en el caso.

Por todo lo expuesto, corresponde rechazar el reclamo de indemnización por daño moral solicitado por la parte actora.

Quinta Cuestión

Rubros e importes.

Pretende la parte actora Leguizamón Aramayo el pago de la suma de $196.845,626, más intereses, por los conceptos de: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso, SAC sobre preaviso, días trabajados del mes, integración del mes de despido y SAC sobre integración, SAC proporcional, Vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones, y daño moral por despido discriminatorio. Solicitó además la declaración de conducta maliciosa de la empleadora, en los términos del art. 275 de la LCT.

Atento a lo analizado al tratar las cuestiones precedentes, y conforme a lo previsto por el art. 214, inciso 6 del CPCYC (supl.) se analizarán cada concepto pretendido por separado:

1. Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso e integración del mes de despido: La trabajadora tiene derecho a estos conceptos por encontrarse injustificado el despido directo dispuesto por la empleadora, y al no estar acreditado su pago, conforme lo normado por los arts. 232, 233 y 246 de la LCT.

2. SAC sobre preaviso y SAC sobre integración: La actora tiene derecho a su pago, ya que la indemnización sustitutiva del preaviso debe integrarse con la parte proporcional del sueldo anual complementario (art. 121 LCT). En tal sentido se ha pronunciado tanto la doctrina como la jurisprudencia al decir que: *"Para establecer la indemnización por preaviso cabe considerar en la remuneración la parte proporcional del sueldo anual complementario"* (C.N. Trab. Sala II, 14/08/98, TSS, 1998-984; id Sala IV, 28/12/79, DT, 1908-640, citada por Carlos Alberto Etala en Contrato de

Trabajo Ley 20.744, pag. 220 Ed. Astrea 6 edición).

Por su parte, el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido, cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 121, 122 y 233 de la LCT.

Por lo expuesto, corresponde el pago de estos rubros. Así lo declaro.

3. Días trabajados de agosto 2017: Corresponde este rubro a la trabajadora por no estar acreditado su pago, hasta la fecha del distracto ocurrida en 14/08/2017, esto es debido a que en el recibo de haberes obrante en hoja 29, se restaron todos los días corridos y no cobró ninguna suma en este concepto.

4. SAC proporcional, vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones no gozadas: La propia actora acompañó como documentación en su demanda un recibo de liquidación final (hoja 29) en donde consta el pago del rubro de los conceptos vacaciones no gozadas ($8.397,57) y SAC sobre vacaciones no gozadas ($699,80).Por tanto, al encontrarse acreditado su pago, corresponde el rechazo de estos rubros.

Con respecto al rubro SAC proporcional, en el recibo antes referenciado, se observa que se pagó por este concepto la suma de $556,64, al no reflejar este monto la totalidad del rubro, es que progresan las diferencias.

5. Indemnización por daño moral y multa art. 275 de la LCT: conforme lo tratado en esta sentencia, la actora no acreditó que su empleadora haya incurrido en conductas ilícitas que haya provocado una afectación a la actora adicional a la mera ruptura del vínculo laboral. Tampoco se acreditó que la demandada haya incurrido en temeridad o malicia durante la tramitación de este proceso.

Por tanto, corresponde el rechazo de estos rubros.

Los rubros declarados procedentes deberán ser calculados tomando como base el sueldo que le hubiera correspondido percibir a la actora al momento del despido, de acuerdo a una jornada completa de trabajo, conforme a las escalas salariales vigentes para su categoría (de Administrativa a del CCT N° 130/75). Así lo declaro.

Intereses: 1. A fines de expedirme sobre los intereses que serán aplicados al crédito laboral que se determine en el presente caso traído a estudio, preliminarmente, corresponde destacar su carácter alimentario, protegido por la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional incorporados a nuestro ordenamiento jurídico y los Convenios internacionales con jerarquía superior a nuestras leyes .

A tales efectos, corresponde que el crédito laboral sea justipreciado, lo que se entiende como la determinación de su valor justo y real al momento del dictado de la sentencia, lo que importa a su vez, una obligación, que se sustenta en los principios de prudencia, equidad y sana critica racional, que el propio orden jurídico impone al sentenciante.

De ello se colige que la desvalorización de los créditos laborales importa, por lo tanto, una lesión a un derecho fundamental del trabajador.

En efecto, la pérdida del valor intrínseco -poder adquisitivo- del dinero puede considerarse un hecho notorio, producto de la realidad económica y del proceso inflacionario que de manera constante se

verifica en el país, por lo que, "*el tiempo que transcurre desde el inicio del proceso hasta la sentencia definitiva resulta en la mayoría de los casos prolongado, y es allí cuando se produce una notoria e inadmisible depreciación en el valor de los créditos laborales dentro de una acentuada y perpetuada realidad inflacionaria"* (Ruiz Fernández, Ramiro Rafael, "Créditos laborales: Desvalorización o suficiencia", *Rubinzal Culzoni*, RC D 3200/2020, p.1).

2. Como es sabido, Nuestro Superior Tribunal provincial se ha pronunciado según doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Banco Sudameris c/ Belcam S.A. del 05/7/1994), en el sentido que la determinación de la tasa del interés moratorio es una cuestión propia de valoración de los jueces de mérito, si no hubiere fijado el interés legal (cfr. CSJTuc., sentencia n°937 del 23/9/2014, autos "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/daños y perjuicios"), atendiendo a la concreta realidad del caso y según el contexto socioeconómico, con el límite que resulta de la exigencia de razonabilidad, a fin de evitar pronunciamientos arbitrarios.

En ese orden de ideas, el citado Tribunal, en la causa "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) ratificó la decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del BNA y, más recientemente, en la causa "Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones" (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) sostuvo: "*En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago*".

Además destacó que: *"El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución "única", "universal" o "permanente" ya que el criterio propiciado "no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario , conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación*"

Cabe recordar, desde el punto de vista jurídico, el interés es un fruto civil, y puede ser definido como la renta o ganancia del capital (Herrera, Caramelo y Picasso, "Código Civil y Comercial de la Nación Comentado", t. III p. 58) o el precio del uso del dinero ajeno (Samuelson, "Curso de Economía", p. 303; Alterini, Ameal y López Cabana, "Derecho de las Obligaciones", p. 457) aceptándose que las deudas pecuniarias devengan, en forma paulatina y durante un cierto tiempo, un interés que resulta el precio por el uso de un dinero ajeno o, en su caso, como indemnización por retardo en el cumplimiento de una obligación dineraria. De ahí que el legislador distinga entre intereses compensatorios, moratorios y punitorios y, también, entre intereses legales y convencionales.

Es así que, los intereses compensatorios "*son los que se adeudan como contraprestación por el uso de un capital ajeno y son extraños a toda idea de responsabilidad civil, encontrándose regulados por el art. 767 del CCCN pudiendo ser fijados por los jueces, sino fue acordado por las partes, ni por las leyes, ni resulta de los usos y costumbres; los denominados intereses moratorios, a su vez, son los que debe pagar el deudor por el retardo en el cumplimiento de devolver el dinero que le fue prestado (art. 768, CCCN) siendo que, por último, los punitorios son los pactados libremente por los interesados con un fin compulsivo, esto es lograr que la obligación dineraria impuesta sea satisfecha en tiempo y forma (art. 769, CCCN). Se ha señalado, al respecto, que la utilización de intereses constituye solo un arbitrio tendiente a obtener una ponderación objetiva de la realidad económica a partir de pautas de legítimo resarcimiento por lo que, cuando el resultado se vuelve injusto objetivamente, debe ser corregido en tanto la realidad debe prevalecer sobre las abstractas fórmulas matemáticas*" (CSJN, 26/2/19, "Bonet c/Experta ART SA", Fallos 342:162, DT 2019-5-1202; CNAT, Sala VI, (Juzg. N° 15) "Aponte Salas, Luis Miguel C/ Federación Patronal S.A. S/ Accidente - Ley Especial")

3. En efecto, la tasa de interés que se encuentre por debajo de los índices inflacionarios, no solo no repara al trabajador acreedor sino que beneficia al deudor que dilata el pago de la deuda, lo que genera un resultado a todas luces injusto. Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa menor que implique un premio indebido a una conducta socialmente reprochable, lo que condice con el principio de la realidad, de la experiencia y de la sana critica. A modo ilustrativo, el capital impago se corresponde con el dinero que el trabajador iba a destinar al consumo de bienes y servicios, a saber: comprar comida, afrontar gastos de vivienda, cubrir costos de educación de sus hijos, pagar servicios públicos, etc.

En otras palabras, no podemos perder de vista que el contenido económico de las sentencias no se mide en cantidad de unidades monetarias sino en términos de poder adquisitivo de los montos que recibe una parte y abona la otra: el nominalismo es un principio económico, pero no un parámetro para determinar la justicia de una decisión.

Resulta entonces que el dinero no tiene valor intrínseco: vale lo que con él se puede comprar. De allí que lo que determina que una sentencia sea o no justa (o que permita o no satisfacer el interés del acreedor que se reconoce como tal) es el valor real del crédito, la aptitud de ese dinero para adquirir bienes y servicios en el mercado. Y como el proceso no es una fotografía estática, sino una película en movimiento que insume tiempo, la sentencia no solo debe atender al valor que tuvo el crédito del actor al momento de su nacimiento, sino al que tiene al ser cuantificado y al que tendrá cuando finalmente sea pagado voluntaria o compulsivamente por el deudor vencido.

4. Ahora bien, no puede negarse y apreciarse la razonabilidad de la aplicación de la tasa de interés activa en los créditos laborales, determinados en las sentencias por la Justicia Laboral. No obstante, especialmente "*durante los últimos dos años, circunstancia que obedece a los excepcionales y altísimos niveles de tasa de interés de 2018 y 2019, que se perpetuaron durante la crisis política, económica y cambiaria de esos años. No obstante esta excepcional situación, queda demostrado que la tasa de interés en períodos prolongados de tiempo -por más elevada que sea- es muy inferior al porcentaje de inflación en el mismo lapso y mucho menor que el porcentaje de recomposición del salario. Consecuentemente a medida que el tiempo pasa el deudor debe cada vez menos capital del crédito laboral. Aún la tasa de interés más alta analizada -una vez y media tasa activa BNA- con el paso de algunos años va volviéndose más y más insuficiente para compensar la depreciación monetaria y para resarcir los perjuicios de la mora. Este fenómeno obedece a que en la última década -conforme medición de enero de 2010 a diciembre de 2020- el índice de Precios al Consumidor (IPC) superó el 1600 %, por lo que las tasas de interés aplicables jamás llegan a compensar estos altísimos grados de inflación.*

Las tasas activas no son técnicamente "puras" sino que pertenecen a la categoría de las tasas llamadas "mixtas" ya que contienen componentes de actualización, pero aún así se muestran notoriamente insuficientes cuando su aplicación debe hacerse sobre deudas con algunos años de mora" (Ruiz Fernández, Ramiro Rafael, "Creditos laborales: Desvalorización o suficiencia", *Rubinzal Culzoni*, RC D 3200/2020, p. 8)

5. Además, no resulta menor destacar que el rol de los jueces es el de lograr el "*verdadero sentido de Justicia", entendiendo la justicia como sinónimo de equidad. No debemos olvidar que las reglas de la sana crítica, entre otras tantas cuestiones, se componen de la experiencia del Juez como "experiencia de vida", no como experiencia en la Magistratura, también la sana crítica la compone la lógica del Juez, su sentido común, en definitiva, no se aparta el Juez de su condición de ciudadano común con una responsabilidad especial que es la de impartir justicia con criterios de equidad, justicia y actualidad*" (Excma. Cam. de Ap. en lo Civil, Comercial, Ambiental, Niñez, Adolescencia, Violencia y Laboral, Sala Laboral N° 2, de San Luis, Expte N° 338316/19, Sent. N° 21).

6. Por todo lo hasta aquí expuesto, he considerado necesario pergeñar, para el contexto económico social actual y según la naturaleza alimentaria del crédito laboral, un sistema básico de determinación de la tasa aplicable y de los respectivos intereses respecto del crédito de los trabajadores en las diferentes causas sometidas a mi conocimiento. A tal fin, estimo necesario tomar

en cuenta dos momentos procesales y dos parámetros económicos. En efecto, en tal sentido, hay dos etapas a considerar en el proceso: a) desde el distracto hasta el dictado de la sentencia definitiva; b) en la etapa de cumplimiento de la sentencia, el caso de mora del condenado. Asimismo, los dos parámetros económicos que estimo necesario tomar para idéntico fin, son: a) el índice de precios al consumidor (IPC) y b) el salario mínimo vital y móvil (SMVM).

Entonces, mediante los referidos parámetros procesales y económicos, para el actual contexto económico social, considero que puedo determinar la tasa aplicable y los respectivos intereses para cada caso particular, en cumplimiento de la observancia de la debida prudencia, equidad y sana crítica, que me son impuestas por el orden jurídico en aras a la protección del crédito laboral.

Pues bien, en el presente juicio resulta adecuado y prudente establecer como tasa de interés la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina.

En las concretas y particulares circunstancias de esta causa, y contrariando quizás lo intuitivo, en el supuesto de aplicarse la tasa activa desde la fecha del distracto, la parte actora recibiría un capital menor al resultado que arroja la aplicación de la tasa pasiva.

Así, la aplicación de la tasa activa al crédito del trabajador desde el momento de su distracto en agosto 2017 hasta la actualidad (mayo 2023) implicaría una actualización porcentual del 285,24%.

Por otra parte, la aplicación de la tasa pasiva promedio bajo los mismos parámetros implicaría una actualización del 470,18%.

Mientras tanto, en el mismo período, el IPC (índice de precios del consumidor) registró una variación del 1.215,59%, y el salario mínimo vital y móvil (SMVN) aumentó en un 853,86%.

En este orden de ideas, y siguiendo el criterio de la Cámara del Trabajo Sala II (sentencia n° 78 del 13/04/2023), además, atendiendo a la justicia del caso particular, en consideración a la naturaleza alimentaria de los créditos reclamados, la valoración del contexto económico y social contemporáneo, y el transcurso de tiempo desde el distracto hasta la presente sentencia, corresponde la aplicación de la tasa pasiva a los fines de la actualización del crédito del trabajador que tuvo la necesidad de recurrir a la instancia judicial para que se reconozcan sus derechos que fueron vulnerados.

Cabe destacar que la aplicación de la tasa establecida no es incompatible con la prohibición de indexar establecida por las Leyes 23928 y 25561, ya que no debe interpretarse que la tasa de interés deba divorciarse de la realidad, ni de los principios constitucionales de justicia, equidad, protección al trabajo y propiedad, a los que debe subordinarse, puesto que una ley jamás puede prevalecer sobre la Carta Magna.

Finalmente, destaco que mantener al valor de los créditos laborales adeudados a los trabajadores implica el respeto a su dignidad humana, ya que de lo contrario implicaría una clara vulneración de sus derechos fundamentales. Es entonces que, el pago insuficiente y devaluado de las indemnizaciones laborales no sólo sería injusto, sino también antijurídico.

La dignidad aparece como el fundamento común de todos los Derechos Humanos garantizados en el Derecho del Trabajo, el Derecho Social Constitucional y las Normas Internacionales de Derechos Fundamentales (Duarte, David, “Trabajo y Derechos”, AAVV, Editorial Librería Editora Platense, Año: 2014, págs. 561 a 679).

Conforme al derecho internacional, el Estado es el responsable de asegurar la realización de dichos derechos, entendido éste como una unidad, es decir, comprensiva de sus tres poderes y de sus

ámbitos federales y locales.

En este marco, el rol del juez laboral no puede reducirse a una actividad mecánica -caso, norma, encuadre-, como un silogismo perfecto. La función del juez es mucho más trascendente, a ese silogismo con su premisa mayor, su premisa menor y su conclusión hay que pasarlo por el tamiz de la equidad, la realidad, los principios generales del derecho, los tratados internacionales y el control de constitucionalidad amplio (cfr. Grisola, Julio Armando, “El juez del ser y del deber ser”, publicado en La Ley AÑO LXXXVII N° 53, Tomo 2023-B). Exigencia que se acentúa a partir del principio protectorio, que se traduce en la protección de la dignidad humana del trabajador frente a los agravios que pueda infligir su empleador.

Finalmente, en el ámbito local, la Constitución de la Provincia de Tucumán impone a toda autoridad pública *“la obligación de respetar, hacer respetar y proteger la dignidad de la persona”*, destacando además que los derechos fundamentales de las personas son inalienables e inviolables, como fundamento de la convivencia política, de la paz, de la solidaridad, de la justicia social y del bien común (art. 5).

Por todo lo expuesto, considero que corresponde aplicar al presente caso 2,3 veces la tasa pasiva del Banco Central de la Republica Argentina. Así lo declaro.

7. Ahora bien, respecto a los intereses que se deban en la etapa de cumplimento de sentencia, corresponde tener presente la doctrina legal establecida por la CSJT en el precedente “Laquaire”, confirmada recientemente en la causa “Vellido Ramón Rodolfo vs. Química Montpellier SA s/ cobro de pesos” (Sent. n° 162 del 07/03/2023), por cuanto expresó que: “*Corresponde que las sentencias condenatorias discriminen los rubros de capital e intereses, no debiendo capitalizar estos últimos sino a partir de que la sentencia sea notificada y quede firme y el condenado incurra en mora en su cumplimiento*". Es entonces que, los intereses calculados en la presente sentencia, se capitalizarán una vez constituida efectivamente la mora del deudor.

Por otra parte, en cuanto a la tasa de interés aplicable para la actualización en la etapa de cumplimiento de sentencia, se aplicará una sola tasa activa, atento a la imposibilidad de conocer o predecir el devenir del contexto económico y social del país, a diferencia del análisis histórico efectuado precedentemente. Ello, sin perjuicio de volver a efectuarse algún tratamiento o análisis particular en el momento procesal oportuno, atendiendo a las particularidades del caso en cuestión. Así lo declaro.

Planilla de Capital e Intereses

Ingreso30/04/2011

Egreso14/08/2017

Antigüedad6 años, 3 meses y 15 días

CCT:130/75

Categoría: Administrativo A

Remuneración al distracto - julio 2017 s/ recibo de hoja 39

Total $ 12.049,65

1) Indemnización por antigüedad

$ 12.049,65 x 7 años $ 84.347,55

2) Indemnización Sustitutiva de Preaviso

$ 12.049,65 x 2 meses $ 24.099,30

3) SAC s/ Preaviso

$ 24.099,30 / 12 $ 2.008,28

4) Integración Mes de Despido

$ 12.049,65 / 30 x 16 días $ 6.426,48

5) SAC s/ Integración Mes de Despido

$ 6.426,48 / 12 $ 535,54

6) Haberes mes de despido

$ 12.049,65 / 30 x 14 días $ 5.623,17

7) SAC proporcional 2do semestre 2017

$ 12.049,65 / 360 x 44 $ 1.472,74

menos abonado s/ recibo de hoja 29 $ -556,64

Total rubros 1 a 7 $ 123.956,41

Tasa pasiva BCRA desde 18/08/17 al 31/05/23 470,18% x 2,21034,40% $ 1.282.200,15

Total condena en $ al 31/05/2023 $ 1.406.156,56

Demanda prospera por:Capital condenax 10074,75%

Capital demanda

Costas: Atento al resultado arribado, corresponde imponer las costas de la siguiente manera: la demandada, con las suyas propias más el 80% de las de la actora, debiendo cargar la actora con el 20% de las propias (cfr. Art. 63 CPCYC). Así lo declaro.

Honorarios: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa conforme lo prescribe el art. 46 inc. “2” de la Ley 6204.

Atento al resultado arribado en la causa y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inc. a de la citada Ley, por lo que se toma como base de regulación el monto de condena que según planilla precedente resulta al la suma de $1.406.156,56.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los

artículos 14, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley 5480 y 50 del CPL, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24432 ratificada por la Ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Octavio Augusto Colombo (MP n° 7428) por su actuación en el doble carácter de la actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 14% de la base de regulación con más el 55%, equivalente a la suma de $305.135,97 (pesos trescientos cinco mil ciento treinta y cinco con 97/100).

2) A los letrados Rodolfo José Terán (MP 1807) y Alberto Toro (MP 6415) por su sucesiva (art. 12 Ley 5480) en el doble carácter por la demandada Atento Argentina SA en dos etapas del proceso de conocimiento, el equivalente del 8% de la base de regulación con más el 55% (8% + 55% / 3 x 2), que resulta la suma de $116.242,28 (pesos ciento dieciséis mil doscientos cuarenta y dos con 28/100).

El prorrateo de los presentes honorarios se realizará de acuerdo a la labor de cada uno de los letrados, de la siguiente manera:

-Al letrado Rodolfo José Terán por su actuación en una etapa del proceso de conocimiento, el 50% de los honorarios equivalente a la suma de $58.121,14 (pesos cincuenta y ocho mil ciento veintiuno con 14/100).

-Al letrado Alberto Toro, por su actuación en una etapa del proceso de conocimiento, el 50% de los honorarios equivalente a la suma de $58.121,14 (pesos cincuenta y ocho mil ciento veintiuno con 14/100).

3) A la Psicóloga María de los Ángeles Carrizo por su labor pericial en el cuaderno de prueba del actor n° 5, el 3% de la base de regulación, equivalente a la suma de $42.184,70 (pesos cuarenta y dos mil ciento ochenta y cuatro con 70/100).

Por ello,

RESUELVO

I- RECHAZAR el planteo de inconstitucionalidad de la Resolución del MTESS n° 860/2002, formulado por la parte actora

II- ADMITIR parcialmente la demanda promovida por Emilse Noelia Leguizamón Aramayo, DNI N° 31.354.663, con domicilio en calle Lavalle n° 1990, 2° A, San Miguel de Tucumán, Atento Argentina SA, CUIT 30-70966917-9, con domicilio en Av. Ejército del Norte n° 757, San Miguel de Tucumán.

En consecuencia, **se condena a la demandada a abonar a favor de la actora,** en el plazo de **cinco días** de quedar firme la presente, la suma **de $1.406.156,56 (pesos un millón cuatrocientos seis mil ciento cincuenta y seis con 56/100)** por los conceptos de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso, SAC sobre preaviso, integración del mes de despido y SAC sobre integración, día trabajados agosto 2017 y diferencias de SAC proporcional.

III- RECHAZAR la defensa de prescripción liberatoria interpuesta por la parte demandada.

IV- ABSOLVER a la demandada Atento Argentina SA de lo reclamado en concepto de indemnización por daño moral y art. 275 de la LCT., Vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones.

V- COSTAS: conforme a lo considerado.

VI- HONORARIOS: 1) Al letrado **Octavio Augusto Colombo** (MP n° 7428) la suma de $305.135,97 (pesos trescientos cinco mil ciento treinta y cinco con 97/100). 2) A los letrados **Rodolfo José Terán** (MP 1807), la suma de $58.121,14 (pesos cincuenta y ocho mil ciento veintiuno con 14/100). 3) Al letrado Alberto Toro (MP 6415), la suma de $58.121,14 (pesos cincuenta y ocho mil ciento veintiuno con 14/100).

4) A la Psicóloga **María de los Ángeles Carrizo**, la suma de $42.184,70 (pesos cuarenta y dos mil ciento ochenta y cuatro con 70/100).

VII- PLANILLA FISCAL: oportunamente practicar y hacer reponer (Art. 13 Ley 6204).

VIII- COMUNICAR a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGISTRAR, ARCHIVAR Y HACER SABER. 510/18KGE

Actuación firmada en fecha 12/06/2023

Certificado digital:
CN=KUTTER Guillermo Ernesto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20218946829

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.