

General Roca, 17 de mayo de 2.024

Y VISTOS: Para dictar sentencia en los autos caratulados: "**GRASSANO DAIANA NOELIA C/ INSTITUTO RADIOLOGICO GRAL. ROCA S.R.L. S/ RECLAMO**" (Expte. N° RO-04119-L-0000).

Previa discusión de la temática del fallo a dictar, con la presencia personal de los jueces votantes de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer termino al **Dr. Victorio Nicolás Gerometta**, quien dijo:

I.- RESULTANDO: Se inician los presentes actuados con la demanda incoada por Daiana Noelia Grassano contra el Instituto Radiológico General Roca S.R.L., persiguiendo la suma de \$435.832,27 en concepto de indemnización por despido, preaviso, art. 213 LCT, vacaciones, integración de mes de despido, multa del art. 15 de la Ley 24.013, SAC proporcional diferencias salariales, daño psico-físico y daño moral, o lo que en más o en menos surja de la prueba a producirse.

Describe que desde el 11-12-2.009 comenzó a desempeñarse bajo la dependencia de la demandada, como administrativa de primera, como operador de máquina similar I.B.M. (CCT 108/75), con una jornada de trabajo de 7:45 a 17 hs de lunes a viernes y de 8:45 a 13 hs los sábados.

Asevera que desde mayo de 2.011 comenzó con problemas de salud a consecuencia de las intensas jornadas y del continuo maltrato, sufriendo de un stress en aumento, que se tradujo en contracturas y dolor cervical, pérdida de concentración y de la memoria, angustia, insomnio y episodios de ahogo.

Relata que el día 21-09-2.011 fue acusada del extravío de las pertenencias de una paciente, siendo en consecuencia sometida a continuos hostigamientos y tratos denigrantes y posteriormente sancionada.

Que en fecha 26-09-2.011 no pudo incorporarse a su trabajo por presentar proceso depresivo, presentando certificado suscripto por la Licenciada Ruiz, con diagnóstico stress laboral, con indicación de reposo laboral por 20 días.

Refiere que fue citada a contralor psiquiátrico, siendo intimada en fecha 04-10-2.011 a presentarse a trabajar bajo apercibimiento de abandono con fundamento en el contralor médico.

Refiere que se negó a reintegrarse sosteniendo que el psiquiatra no podía desestimar lo que su psicólogo tratante le indicaba; intimó a la empresa el correcto registro de la relación laboral, diferencias salariales y horas extras; asimismo solicitó se denuncie la enfermedad profesional ante la ART y le brinden prestaciones.

Asevera que mediante carta documento fue notificada de la extinción de la relación laboral por abandono de trabajo, lo cual rechazó mediante telegrama de fecha 12-10-2.011, reiterando sus intimaciones anteriores.

En fecha 18-10-2.011 y ante las negativas de la empleadora a sus reclamos, mediante telegrama laboral se consideró despedida por culpa y responsabilidad de la empresa, intimando rubros indemnizatorios derivados del despido, multas de la ley 24.013 y la entrega de certificaciones de servicios y remuneraciones.

Refiere que se le abonó la liquidación final, así como los días trabajados hasta el 08-09-2.011.

Postula que a partir de los hechos descriptos surge tanto la responsabilidad sistémica como extra-sistémica de la empresa por los daños psicofísicos sufridos; que la exigencia durante largas jornadas, transformó su tarea en altamente riesgosa, a lo que se sumó el maltrato sufrido en su puesto de trabajo. Afirma que la empleadora incumplió con todas las obligaciones a su cargo, por lo cual no resulta aplicable la LRT.

Plantea la inconstitucionalidad del art. 46 LRT sobre la competencia en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; asimismo respecto del art. 6 de la LRT y decreto 658/96 en cuanto aprueba el listado de enfermedades profesionales. Ingresó el planteo de inconstitucionalidad de los arts. 8 ap. 3, 9, capítulo VI, 46; del Decreto 717/96 capítulo II, III y IV que reglamentan la intervención de las comisiones médicas.

También solicita se declare la inconstitucionalidad del art. 12 que provoca la desvalorización de la indemnización; así como de los, 14 y 15 de la LRT, peticionando que la indemnización se abone en forma directa y no como renta periódica; peticiona que se lo indemnice conforme a la escala salarial vigente a la fecha de interposición de

la demanda y sin los topes de la LRT.

Practica liquidación por daño moral e incapacidad psíquica, peticionando que se determine su indemnización a partir del criterio Vuotto II, 20% de incapacidad y un ingreso de \$4.139,74. Asimismo liquida rubros salariales e indemnizatorios derivados del despido.

Ofrece prueba y peticona que se haga lugar a la demanda en todas sus partes con expresa imposición de costas.

A fs. 49 se ordenó correr traslado de la demanda.

A fs. 91/102 el Instituto Radiológico General Roca S.R.L. contestó la demanda, solicitando el rechazo de la misma en todas sus partes, con costas.

Negó todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda y que no sean motivo de expreso reconocimiento.

Reconoce la relación laboral, lugar de trabajo, tareas desarrolladas y que ingreso a trabajar el 01-04-2.010; que la jornada de trabajo era de 9 hs diarias, de lunes a viernes de 8 a 12.30 y de 16 a 20.30 hs; y los sábados de 8.30 a 12 hs; laborando en la categoría segunda del CCT N° 108/75 de Sanidad. Reconoce el intercambio epistolar, los recibos de sueldo y la certificación de servicios y remuneraciones.

Reconoce que en septiembre de 2.011 la actora recibió un apercibimiento por haber manipulado negligentemente un objeto de pertenencia de una paciente que originó su extravío; que luego del apercibimiento a Grassano no se presentó más a trabajar, acompañado certificado psicológico que disponía reposo. Asimismo reconoce que la actora fue entrevistada por médico psiquiátrico propuesto por la empresa, quien recomendó la reincorporación de forma inmediata de la trabajadora; que se la intimó a presentarse a su puesto y ante su negativa se determinó su abandono de trabajo.

Negó que el ingreso de la actora sea el 11-12-2.009, así como el horario denunciado, que no gozara de los descansos que prevé la normativa. Negó que la jornada fuera intensa y que sufriera maltratos de sus superiores. Negó que haya comenzado con problemas de salud en mayo de 2.011 y que los mismos puedan atribuirse a las tareas bajo su dependencia. Negó que Grassano haya sufrido estrés y que pueda ser atribuido a la empleadora; que como consecuencia de ello presente contracturas, dolores cervicales, pérdida de concentración, memoria, angustia, insomnio

y episodios de ahogo. Negó que previo a haber sido sancionada en septiembre de 2.011, haya sufrido hostigamiento y trato denigrante. Negó que la actora sufriera de proceso depresivo y enfermedad profesional. Que exista responsabilidad de su parte por daños y perjuicios, sistémica y extra-sistémica. Que la actora trabajase largas jornadas, que las tareas le generen estrés y que la actividad pueda considerarse riesgosa. Negó que los planteos de inconstitucionalidad que ingresa sean aplicables al caso de autos. Negó que se le hayan abonado remuneraciones inferiores a las que le correspondían. Que se haya incumplido con obligaciones laborales. Negó que corresponda indemnización alguna por daño moral e incapacidad psicológica; que presente incapacidad psico-física del 20% y que el salario base sea de \$4.139,74. Impugna la liquidación practicada, negando la procedencia de todos los rubros pretendidos y las sumas allí consignadas.

Manifiesta que Grassano comenzó a trabajar bajo su dependencia el 01-04-2.010, desempeñándose en la categoría de administrativa de segunda del CCT n° 108/75, laborando en la recepción, recibiendo documentación, atendiendo pacientes, otorgando turnos, acompañándolos hasta el tomógrafo, etc., percibiendo las remuneraciones previstas en el convenio.

Describe que la relación laboral se desarrolló con absoluta normalidad, hasta el día 16-09-2011, oportunidad en que tuvo lugar el extravío de un elemento de propiedad de una paciente, del cual resultó responsable la actora. Que por dicho hecho se decidió a amonestar a Grassano por la falta cometida, ejerciendo las facultades disciplinarias previstas en el artículo 67 de la LCT, no habiendo cuestionado la actora la sanción impuesta, tal como surge de la documentación acompañada.

Afirma que en ningún momento se la retuvo, se la hostigó con tratos denigrantes, ni se la acusó de ladrona o se la sometió a interrogatorio, como sostiene.

Afirma que posteriormente la trabajadora presentó certificado emitido por la Licenciada en Psicología Mariela Ruiz, que le indicó reposo laboral por 20 días con diagnóstico de estrés laboral. Frente a ello, en ejercicio de las facultades que la ley le concede, se notificó a la trabajadora para el contralor médico del Psiquiatra Gudiño Acevedo, a fin de evaluar el diagnóstico que había dado origen a la licencia.

Postula que actuando con absoluta buena fe y dentro del marco legal, se intimó a Grassano a presentarse a su puesto de trabajo; que la tal intimación fue rechazada por la actora, quien insistió en sus dolencias y en la imposibilidad de presentarse a trabajar,

denunciando también una serie de incumplimientos por la demandada, como deficiente registración y diferencias salariales. Afirma que ante la ausencia de la actora en su lugar de trabajo, se procedió a notificarle el abandono de trabajo.

Manifiesta que antes del apercibimiento realizado por el Instituto, nunca la actora había realizado reclamo alguno referido a fecha de ingreso, a su categoría ni tampoco respecto a dolencia alguna.

Impugna los rubros que se reclaman en la demanda.

En cuanto al daño físico-psíquico invocado, describe que por su parte lo único que hizo fue ejercer sus facultades disciplinarias, apercibiendo a la actora por una falta cometida y reconocida por ella; que se contó con el diagnóstico del médico psiquiatra para intentar el comparendo de la trabajadora a su lugar de trabajo para reestablecer la situación. Afirma que en el caso de acreditarse el daño, la actora deberá acreditar la relación de causalidad con las tareas; que en ese caso la empleadora no resulta responsable, sino la ART.

Que no se aporta prueba del daño moral, debiendo asimismo la actora acreditar la relación de causalidad; afirma que no se describen síntomas ni las circunstancias de su configuración.

En cuanto a la jornada, refiere que la misma era de 9 horas diarias y que los minutos que ingresaba antes de su horario eran producto de la decisión de Grassano.

Postula la constitucionalidad del art. 39 de la LRT.

Solicita la citación a juicio de Prevención ART S.A. en cuanto la actora indica haber sufrido una enfermedad profesional en los términos de la LRT.

Funda su reclamo en derecho, ofrece prueba y peticiona se rechace la demanda con costas.

A fs. 103 se ordenó correr traslado de la documentación acompañada y del pedido de citación de tercero. A fs. 104 la parte actora manifiesta que no tiene objeción a la citación de Prevención ART S.A., resolviendo el Tribunal su citación a juicio (fs. 107/108).

A fs. 119/124, Prevención ART S.A. contestó la demanda, solicitando el rechazo

de la misma en todas sus partes, con costas.

Rechaza los planteos efectuados a la LRT, solicitando su rechazo con costas.

Reconoce la Póliza n°72734 que la vincula con el Instituto Radiológico General Roca S.R.L., pero desconoce las circunstancias de hecho que describe en demanda por no constarle. Negó adeudar suma alguna en concepto de daño moral y psico-físico; niega que la actora no pudiera reincorporarse a su trabajo por proceso depresivo diagnosticado como estrés laboral; niega que realice tareas riesgosas y desconoce la liquidación practicada.

Niega por no constarle, la autenticidad de toda la documentación acompañada.

Describe que al momento del hecho, existía contratada la póliza con la empleadora. Sostiene que nunca tomó conocimiento de que la actora padeciera estrés laboral y que nunca se denunció que padeciera dicha patología; que en consecuencia no puede pretenderse que responda por un hecho no denunciado. Postula que del escrito de demanda surge que la actora se manejó en todo momento como padeciente de enfermedad inculpable. Sostiene que de ninguna manera el padecimiento de la actora tiene relación de causalidad con el trabajo desempeñado.

Ofrece prueba, formula reserva del caso federal y peticiona se rechace al demanda, con costas.

A fs. 130 se ordena la producción de las periciales médica, psicológica y psiquiátrica.

A fs. 140/145 se agrega la pericial psicológica, corriéndose traslado a las partes a fs. 146.

A fs. 200/211 se agrega pericia médica; habiéndose ordenando el traslado a las partes, la misma fue impugnada por la parte actora a fs. 213/215, brindando explicaciones la experta a fs. 217/224.

En fecha 20-04-2.021 obra el acta de la audiencia de conciliación, sin posibilidad de arribar a acuerdo alguno.

En fecha 29-04-2.021 se fija fecha de audiencia de vista de causa y se ordena la producción del resto de los elementos probatorios ofrecidos por

las partes.

En fecha 14-03-2.022 se agrega la pericial informática.

En fecha 14-06-2.022 se agrega informe del Banco HSBC.

En fecha 19-10-2.022 se agrega escrito presentado por el perito en seguridad e higiene (101 fojas que se reservan en caja fuerte del Tribunal).

En fecha 21-10-2.022 se agrega la pericia en seguridad e higiene, ordenándose traslado a las partes.

En fecha 06-12-2.022 se agrega informe del correo oficial.

En fecha 24-02-2.023 luce el acta de audiencia de vista de causa, en la que consta la presencia de las partes, solicitando la actora se fije nueva fecha de audiencia ante la incomparecencia de los testigos citados; lo que es ordenado por el Tribunal.

En fecha 25-10-2.023 obra acta de audiencia de vista de causa en la cual consta la presencia de las partes, la declaración testimonial de Cintia Santillán, insistiendo la parte con la citación de la testigo restante; asimismo la parte insiste con la citación de la perito médica Dra. Rendón, resolviendo el Tribunal fijar fecha de audiencia continuatoria para recibir la declaración testimonial pendiente y ordena citar a la perito a brindar explicaciones en la misma.

En fecha 12-03-2.024 la perito médica presenta escrito informando sobre la imposibilidad de comparecer al tribunal a brindar explicaciones, de lo cual se corre vista a las partes.

En fecha 13-03-2.024 obra acta de audiencia continuatoria en la cual consta la presencia de las partes, desistiendo la parte actora de la testimonial y de toda prueba pendiente de producción.

En fecha 15-03-2.024 se ordena el pase de autos al acuerdo a los fines de

dictar sentencia definitiva.

II.- CONSIDERANDO: Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas conforme lo establece el art. 55 inc. 1° de la Ley 5631, los que a mi juicio son los siguientes:

1. Que la actora ingresó a trabajar bajo la dependencia del Instituto Radiológico General Roca S.R.L. desde el 01-04-2.010, desempeñándose en la categoría "Administrativa" de segunda, del CCT n° 108/75. Que ello se encuentra acreditado con la documentación acompañada.

De la letra del CCT, surge del art. 6° que el Administrativo de Segunda: *"es el empleado que efectúa tareas que requieran práctica y conocimientos generales de la organización y funcionamiento de la oficina en que actúa y posea cierta práctica para el desempeño de sus tareas. A título enunciativo se enumera: taquidactilógrafo, facturista, personal de correspondencia, telefonista de conmutador con 20 a 40 líneas internas y en general todo el personal que sin pertenecer a la primera categoría, por la índole de sus tareas colabora directamente con el jefe, el encargado o el administrativo de primera. Si se produjera alguna vacante en la primera categoría ésta deberá ser cubierta con el personal de la misma sección con los requisitos de idoneidad y capacidad que exijan las empresas, si no hubiera acuerdo sobre las condiciones del aspirante se resolverá entre la Comisión Interna y los representantes de la Empresa, si no hubiere Comisión Interna o no se pusieran de acuerdo intervendrá la Comisión Directiva de la Filial de FATSA, con jurisdicción en la zona. Si tampoco en esa instancia se resolviera el diferendo, se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación que resolverá en definitiva"*.

Claramente la actora no integra la categoría Administrativo de Primera, que se describe como el *"empleado que desempeña tareas de responsabilidad, que requieran conocimientos de la organización de la oficina donde actúa, posea redacción propia, y práctica. Este personal recibe órdenes directas del Jefe. A título enunciativo, se enumera: operadores de máquina cuenta-correntista (National, Burrogghs, I.B.M., etc.), telefonista con más de 40 líneas de operación directa, inspectores de cobranza, facturista-calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de consultorio, etc. La categoría no comprende jefes, sub-jefes, y encargados que constituyen una categoría superior"*.

En estas condiciones la categoría superior pretendida por la actora, no se halla acreditada en autos, por lo cual corresponde rechazar la pretensión en este sentido y las diferencias salariales que la actora pretende con fundamento en el art. 14 ap. 2. del CCT n° 108/75.

2. Se encuentra acreditado que la jornada de trabajo de la actora se extendía desde las 8 a las 17 hs, de lunes a viernes; y los sábados de 8 a 12:30 hs.

También se encuentra probado que la actora realizó esta jornada desde el 13-10-2.010, siendo que en los meses anteriores trabajaba en jornada cortada, mañana y tarde (conforme surge de las tarjetas de fichado obrantes a fs. 57/63).

Sin perjuicio de ello, en todo caso la jornada de trabajo era de 9 horas diarias de lunes a viernes, trabajando los sábados hasta las 12:30.

De las planillas horarias y de las tarjetas de fichado acompañadas, así como del informe pericial en informática, tengo por acreditado que la actora laboró media hora más o 45 minutos superando la jornada legal de trabajo de 48 hs semanales, casi todas las semanas; en virtud de ello y a fin de definir la suerte del reclamo de Grassano, corresponde reconocer media hora extra por semana, con recargo del 50% (conforme constancias de registros horarios de fs. 58/63 y 82/85, e informe pericial agregado el 14-03-2.022).

3. En fecha 21-09-2.011 la actora fue pasible de apercibimiento por haber actuado negligentemente en su desempeño laboral; ello fue notificado mediante nota en los siguientes términos: *"Motiva la presente el acontecimiento ocurrido el día 16 de septiembre del corriente en oportunidad que usted se encontraba cumpliendo tareas de recepcionista durante el turno de mañana en el sector de tomografía en las instalaciones del instituto, y atento a su falta consistente en no tomar los recaudos necesarios con el accesorio personal (cadenita) de la paciente Julia Benítez que el Técnico Daniel Domínguez le entregara en mano, lo que produjo que se extraviara la misma y que conlleva a reintegrar su valor, existen causas suficientes para apercibirla por no haber actuado diligentemente. Le hacemos saber que en casos de nuevos incumplimientos será sancionada con mayor severidad"*. La nota de apercibimiento fue

suscripta por la actora, y la sanción no fue pasible de impugnación alguna (conf. nota de fs. 64).

4. En fecha 26-09-2.011 la actora presentó a la empresa certificado emitido por la Lic. Mariela Ruiz, con indicación de reposo laboral por 20 días, consignando como diagnóstico: *"trastorno de angustia por stress laboral"* (a fs. 80).

5. Que la actora fue citada a contralor médico psiquiátrico del Dr. Gudiño Acevedo (cd de fs. 70), emitiendo el galeno su informe médico que obra a fs. 81: *"Del relato de la entrevistada surge la referencia a un malestar anímico a partir de un episodio de presunta negligencia por la que asume responsabilidad y por el cual recibe sanción menor. A partir de entonces refiere angustia dificultad de concentración y contractura muscular que la lleva a consultar a la Lic. Ruiz. Siendo esta reacción normal, contextual y lógica; y evaluando que el estrés aludido es pertinente, habitual, propio e inherente a su actividad y contexto laboral. Se sugiere convocar a la Sra. Grassano a reanudar sus actividades laborales a la mayor brevedad, ya que la continuidad de una conducta evitativa, como la que propicia la licencia laboral, no le reportaría beneficio alguno"*.

6. Mediante nota de fecha 04-10-2.011 la actora fue intimada a reintegrarse a su puesto de trabajo por indicación del médico de la empresa, bajo apercibimiento de considerarla incurso en abandono de trabajo (a fs. 68).

7. Intercambio epistolar:

a). Mediante telegrama laboral del 06-10-2.011 la actora cuestionó la intimación de la empresa a reintegrarse, manifestando que lo informado por el Dr. Gudiño no podía desvirtuar la indicación de su psicóloga, negando hallarse en condiciones de reintegrarse; asimismo intimó a que se registre correctamente la relación laboral, a abonar diferencias salariales y que se denuncie la enfermedad laboral ante la ART (a fs. 09). También en la misma fecha remitió telegrama a la AFIP transcribiendo la misiva remitida a la empleadora (a fs. 10)

b). Mediante carta documento de fecha 07-10-2.011, la empleadora notificó a Grassano la extinción de la relación laboral por abandono de trabajo (a fs. 72).

d). En fecha 12-10-2.011 la actora remitió telegrama laboral negando haber hecho abandono de trabajo, considerándose gravemente injuriada por el obrar malicioso de la patronal por encontrarse en periodo de licencia paga por enfermedad; en consecuencia intimó a que se aclare la situación laboral bajo apercibimiento de considerarse despedida por su culpa y responsabilidad (a fs. 11).

e). Mediante telegrama de 18-10-2.011 la actora notifica al empleadora que hace efectivo el apercibimiento colocándose en situación de despido por la conducta injuriosa de la patronal; asimismo la responsabiliza en los términos del art. 1074 del CC por la falta de atención de la enfermedad profesional y en los términos de la ley 24.013 por la negativa a registrar debidamente la relación laboral; intimó el pago de rubros indemnizatorios derivados del despido, 6 meses de licencia paga por enfermedad inculpable, diferencias salariales, multa de la Ley 24.013 e indemnización del art. 1.074 del CC. Asimismo intima la entrega de las certificaciones de servicios y remuneraciones bajo apercibimiento del art. 80 LCT (a fs. 12).

8. Que el perito psicólogo, Lic. Pablo Franco informó que a partir del análisis de la entrevista y test gráfico, puede establecer que la actora sufrió los síntomas de dolores en el cuello, contracturas generalizadas, angustia, depresión, abulia, anhedonia, baja autoestima, preocupación por el futuro, restricción a contactos sociales; que todo ello constituye un cuadro de depresión reactiva a conflicto laboral. Afirma que los síntomas aparecieron a medida que se deterioraba su relación con la empleadora, producto de un intenso stress laboral en un clima de trabajo caracterizado por la presión, la desconfianza y el maltrato.

Postula que no existen antecedentes en la vida de la actora de trastornos graves de salud mental; personalidad de base de tipo neurótica, mayoritaria estadísticamente, no comprobándose trastorno de personalidad notable (a fs. 140/145).

Afirma que los síntomas son los hallados en una situación derivada de conflicto o stress laboral.

"La ocasión de conflicto estaba establecida en el necesario y obligatorio contacto de la peritada con la demandada, siendo el clima laboral la condición específica de la aparición de los síntomas, que tuvo la fuerza suficiente para provocarlos. no se observó intención de agrandar, ocultar o tergiversar datos..." .

Determina que la actora presenta 20% de incapacidad por depresión reactiva, de carácter parcial y transitoria. El perito informó que dada la edad, contención familiar, posición social, nivel educativo y características personales, es de prever que la actora pueda superar el estado psíquico actual.

9. Que de la pericia médica practicada por la Dra. Rendón (a fs. 200/211), surge que la actora presentó cervicobraquialgia con rectificación de la lordosis fisiológica y trastorno de angustia por estrés laboral, considerando que las dolencias informadas no tienen encuadre en el marco de la LRT, sosteniendo que el examen médico actual de la actora se encuentra dentro de los parámetros normales.

Postula que las dolencias sufridas no guardan relación con las labores desarrolladas; sostiene que no presenta alteraciones funcionales, negando que existan limitación anatómo funcional al momento del examen médico. Afirma que las dolencias sufridas no se corresponden con una contingencia laboral.

Afirma que no se encuentra impedida para desarrollar en forma normal sus labores diarias, no presentando incapacidad laboral; postula que la actora no presenta repercusiones emocionales, psíquicas que requieran tratamiento y/o generen secuelas incapacitantes.

La experta describe que la cervicobraquialgia y el stress laboral no son enfermedades listadas en el sistema de riesgos del trabajo, describiendo los mecanismos para incluir otras patologías no listadas.

Refiere asimismo que en el caso del estrés, sostiene que es de naturaleza multifactorial; que sin embargo, en todas las profesiones se puede generar situación estresante de vez en cuando, pero a excepción de que sea muy grave y cause un daño agudo, no es una situación cotidiana y persistente presente durante los años que dura el vínculo laboral. Dice que en algunas profesiones el trabajador sí está expuesto a experiencias angustiantes, reiteradas situaciones de peligro para la propia vida o la ajena (caso de policías, bomberos) o bien porque se encuentran bajo tensión permanente (operadores de tráfico aéreo o maquinistas de trenes).

Asevera que el stress es un síndrome general de adaptación que se exterioriza cuando los estímulos recibidos superan la capacidad de respuesta específica del organismo del trabajador; cuando el ritmo o frecuencia del estímulo es intenso y/o

repetido o prolongado largamente en el tiempo, el organismo no se recupera, perdiendo el equilibrio.

Que a fs. 213/215 la parte actora plantea la nulidad de la pericia por insuficiencia técnica y científica; afirma que resulta incongruente e imprecisa y no responde concretamente al reclamo realizado; dice que responde los puntos de pericia de forma escueta, vaga, imprecisa. Que la perito médica contradice lo que afirma el perito psicólogo, excediendo claramente su incumbencia profesional.

Refiere que la experta niega que las dolencias de la actora son enfermedades, cuando actualmente existe acuerdo de que el stress laboral puede ser una enfermedad profesional; postula que de esta forma solo pretende beneficiar a la ART, dando cuenta de un claro vicio de la voluntad.

Subsidiariamente impugna la pericia, sosteniendo que la misma se lleva a cabo sin ningún criterio médico que la sustente, omitiendo evaluar la incapacidad a pesar de consignarse la existencia de cervicobraquialgia y estrés laboral.

Afirma que pese a consignarse que la actora presenta dolor con evidente irradiación neurológica, no intenta solicitar estudios complementarios. Que asimismo la liviandad del informe surge de haber omitido las conclusiones del perito psicólogo, experto en su materia, excediéndose en sus facultades e incumbencia profesional.

Afirma que existe profusa jurisprudencia que reconoce al estrés laboral como enfermedad profesional, lo cual plenamente prueba que el informe se encuentra viciado, beneficiando a la aseguradora.

A fs. 217/224 la experta brinda explicaciones, ratificando su informe pericial en todas sus partes.

En cuanto a la rectificación cervical, agrega que es la pérdida de la curvatura de la columna cervical y salvo que tenga relación con un traumatismo o accidente, no aparece de un momento a otro y se relaciona con malos hábitos posturales. La rectificación cervical es la pérdida de la curvatura de la columna cervical, llamada lordosis, que da como resultado una columna recta. Esta patología se produce por sobrecargas musculares y articulares lo que genera problemas mecánicos. es una de las causas más

comunes de dolor cervical y puede ser también acompañada de limitación de la movilidad, cefaleas, mareos, vértigos y alteraciones oculares, zumbidos de oídos, náuseas y vómitos y taponamiento de oídos.

10. Que el perito en informática, Gastón Ángel Semprini, informó (conf. pericia agregada a autos en fecha 14-03-2.022) que el sistema informático utilizado por la empleadora para el control horario es sistema "GESVER Gestión Horaria (Relco) versión desarrollada por Asensio Sistemas.

Que se accedió a la carpeta de trabajo operada por el gerente administrativo y se obtuvo una carpeta compartida con la gerencia que contenía el horario de fichado de Grassano. Asevera que pudo constatar, luego de consultar horarios de fichados de diferentes empleados, que no es posible modificar los horarios de fichado utilizando el sistema.

Que se analizó la estación de trabajo donde se encuentra instalado el sistema de control horario, no encontrándose logs ni ninguna otra constancia de modificación de datos.

11. Que de la pericia en seguridad e higiene practicada por el Ing. Hugo Donald Castro (agregada a autos en fecha 21-10-2.022) surge que concurrió al establecimiento de la demandada en tres oportunidades siendo atendido por la Sra. Francis Oliz -responsable del área de personal del Instituto- quien entregó copia de 101 fojas que adjunta a la pericia.

Sostiene que la información contenida en la mencionada documentación es relativamente reciente, correspondiente a los años 2.022, 2.021 y algunos registros de 2.020; dice que la responsable de personal informó que no existían registros relativos a higiene y seguridad de la época en que la actora trabajaba en el lugar.

En cuanto a los elementos de protección personal legalmente exigidos para las tareas de oficina que desarrolla la actora, informó que las tareas de oficina o administrativas no requieren el uso de elementos de protección personal en el ámbito donde se habría desempeñado.

Refiere a que los objetos y herramientas que debe emplear la trabajadora en las tareas son hojas de papel de distintos formatos, carpetas, elementos de escritura, muebles (escritorios, sillas, armarios, estantes), máquinas de escribir y/o calcular, computadoras e impresoras o similares. Que en particular el escritorio, la silla, así como la pc y condiciones ambientales deben estar armonizados ergonómicamente; incluso la iluminación y climatización.

Informó que las posiciones forzadas y gestos repetitivos de extremidades superiores que como en la escritura manual o mecánica requieren de movimientos repetidos o mantenidos de los tendones extensores y flexores de la mano y los dedos, o movimientos repetidos o mantenidos de extensión de la muñeca o de aprehensión de la mano, o bien de un apoyo prolongado del carpo o de una presión mantenida o repetida sobre el talón de la mano, pueden ocasionar en muñeca, manos y dedos tendinitis, tenosinovitis de los tendones de la muñeca y mano. También afirmó que las incorrectas y sostenidas posiciones en posición sentada, la flexión de piernas, el apoyo de los pies, la distancia y altura de la pantalla de pc, etc., pueden afectar la salud de la trabajadora; afirma que tal como lo expresa la Res. SRT 886/15, las posturas forzadas se pueden presentar en los trabajos administrativos. Por su parte los trastornos de miembros superiores, inferiores, cuello y columna lumbo-sacra por posturas forzadas, no sólo dependen de la postura adoptada, sino de su relación con otros factores como: el tiempo que se mantiene la postura, la frecuencia con que se adopta la misma, la fuerza que se realiza, la posibilidad de implementar pausas, la presencia de vibraciones, el ambiente térmico, etc.

Pero informa el experto, que los elementos de trabajo y disposición de los mismos constatados no se corresponden con los existentes a la época en que se habría desempeñado la actora en el

lugar, 10 años atrás. Refiere que se desconocen los elementos utilizados a la época laboral de la actora y sus condiciones.

Dijo que el tiempo en que se mantienen las posturas forzadas, contribuyen a la probabilidad de causar daños físicos.

Que las condiciones físico ambientales inapropiadas al momento en que se presta servicios, extendidas, repetidas y continuadas pueden afectar la salud del trabajador como lo menciona la Res. MTESS 295/035.

Informa que las condiciones ergonómicas de las tareas de tipo administrativas tienen riesgo de lesiones o trastornos músculo esqueléticos; tal como expresa la Guía Práctica Ergonómica de la SRT, pueden comprometer la columna lumbo-sacra por posturas forzadas. Las tareas de tipo administrativo-oficina pueden producir micro traumatismos por posiciones forzadas, repetidas, extendidas, y continuadas. Dijo que *"El informe introductorio (sin firma) al Protocolo de Ergonomía Anexo I Res. SRT 886/15 suscripto por el Servicio de Higiene y Seguridad Ing. Juan Carlos Ibáñez y el Servicio de Medicina del Trabajo Dr. Pablo R. Miranda en fecha 28/07/22 entregado en soporte papel por el empleador en oportunidad de mi asistencia al establecimiento de la demandada y que entrego a V.S. indica con el título Evaluación de Ergonomía para Instituto Radiológico General Roca S.R.L que "...se ha detectado malas posturas a mejorar en cuanto a posición de las pantallas de PC y del teclado, distribución de los espacios e iluminación que se han mejorado tanto con acciones correctivas, con los materiales necesarios, como con capacitaciones al respecto"*.

Reitera el experto, que no hay registros del empleador que permitan apreciar el cumplimiento de normas de seguridad e higiene a la época de trabajo de la actora (2009/2011). Dice que solo puede afirmar que en la actualidad el empleador cumple en general con la normativa vigente.

En cuanto a las capacitaciones para el puesto de trabajo, refiere que no se presentaron constancias de capacitaciones realizadas a la actora (2009/2011). Los únicos registros de capacitación presentados son actuales (2022).

Asevera que para evitar el daño y su agravamiento, el empleador debió cumplir con la Res. MTESS 295/03 que prevé desarrollar un programa de control del riesgo de trastornos músculo esqueléticos.

Manifiesta que el empleador no exhibió constancias de capacitaciones realizadas por las aseguradoras de riesgos del trabajo.

Las acciones del empleador para evitar daños consisten en evaluar los riesgos de cada puesto de trabajo determinando las correcciones y acciones correctivas con la supervisión del personal de conducción; incluirán ergonomía aplicada a los distintos puestos de trabajo en el programa anual de capacitación y su ejecución con registros así como la observación crítica, registro, análisis y acciones correctivas respecto de los incidentes relevados por los niveles de supervisión. A su vez las aseguradoras de riesgos del trabajo en oportunidad de sus asistencias para expedirse sobre la verosimilitud del RGRL Res. SRT 463/09 considerar condiciones y acciones del empleador en materia de capacitación sobre riesgos específicos tales como los relevados en ítems 21 a 23 del Anexo I de la misma norma.

En la audiencia de vista de causa la testigo Cintia Santilán, quien afirmó que era compañera de trabajo de la actora, a marzo 2.009, de 7.45 as 12.30 hs y de 15.45 a 20.30 hs.

Dice que ingresó en diciembre de 2.009, que lo recuerda porque era su cumpleaños entre noviembre/diciembre.

Describe que en un principio hacían el mismo horario y que después lo cambiaron a horario corrido.

Dice que en junio de 2.011 6 personas trabajaban como administrativas; que los escritorios eran muy altos y que no habían muchas sillas; dijo que no levantaban pesos.

Afirmó la testigo que un tiempo antes de que se fuera comenzó con dolores cervicales; dice que la vio con el cuello ortopédico; que la habían pasado a otro sector, a informes. No escuchó insultos, maltrato delante de la gente; dijo que la exigencia era con la mayoría. La testigo fue despedida en junio de 2.011 y afirmó que no hubo sanciones a la actora mientras ella trabajó.

III.- Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc. 2 Ley 5631). La controversia suscitada entre las partes se centra en definir las condiciones específicas de la relación de trabajo que unió a la actora con el Instituto Radiológico General Roca S.R.L., referidas a la categoría laboral y la extensión de la jornada de trabajo. Asimismo corresponde expedirme respecto del despido dispuesto por la patronal con fundamento en abandono de trabajo, debiendo en este punto expedirme sobre la legitimidad de la licencia usufructuada por Grassano. Por último corresponde definir sobre la surge que habrá de correr la pretensión de daños y perjuicios por la enfermedad profesional invocada en el escrito de demanda, invocando la responsabilidad extra-sistémica de la empleadora y la ART.

1. DIFERENCIAS SALARIALES. Horas Extras. Diferencias SAC diciembre 2.010 y junio 2.011.

Puesto en estas condiciones a resolver la suerte del pleito, corresponde expedirme sobre el reclamo por diferencias salariales.

Lo cierto es que a partir de las acreditaciones del punto II.1 y II.2, así como del cotejo de los recibos de haberes de autos y de las escalas salariales de la actividad, tengo por acreditado que la empleadora abonó los salarios de Grassano de conformidad con los aumentos salariales correspondientes; que únicamente se advierte el pago por debajo del valor de escala el mes de agosto/11, no constando el pago del aumento en los meses subsiguientes como retroactivo.

Asimismo corresponde hacer lugar a 2 horas extras por mes al 50%, que se corresponde con media hora de trabajo por semana que exceden la jornada legal, laborada antes de las 13 del día sábado (conforme lo tuve por probado en el

punto II.2 de los Considerandos).

Por el contrario corresponde rechazar la pretensión de la actora por diferencias salariales por SAC diciembre 2.010 y junio de 2.011; consta que dicho rubro se encuentra debidamente liquidado y abonado conforme surge de los recibos de haberes que obran a fs. 28 (SAC diciembre/10 por la suma de \$1.929,07) y a fs. 25 (SAC junio/11 por la suma de 2.152,07).

Asimismo consta que los haberes de la accionante fueron abonados hasta el 7-10-2.011 (fecha del despido), conforme surge de los recibos de autos (a fs. 23/24) y no hasta el 08-09-2.011 como lo sostiene en la demanda (a fs. 34)

A partir de las conclusiones precedentes, se practica la liquidación de las diferencias salariales que obra **adjunta**, de la cual surgen diferencias salariales por la suma de \$9.089,16, con más intereses desde cada uno de sus vencimientos hasta el 30-04-2.024.

2. DEL DESPIDO.

a). La causal del Despido. Procedencia. A partir de las acreditaciones de autos tengo por probado que el despido fue dispuesto por la empleadora, invocando como causal del mismo el abandono de trabajo por parte de Grassano, siendo notificado mediante carta documento de fecha 07-10-2.011 (a fs. 72).

Por su parte la actora cuestionó la decisión extintiva de la empleadora mediante telegrama laboral de fecha 12-10-2.011, negando haber hecho abandono de trabajo, y además considerándose gravemente injuriada por el obrar malicioso de la patronal por encontrarse en periodo de licencia paga por enfermedad (a fs. 11).

Lo cierto es que en el contrato de trabajo, ambas partes tienen derechos y obligaciones que surgen de la LCT, los convenios colectivos, los estatutos especiales y del contrato individual. El incumplimiento de lo pactado permite responsabilizar al “deudor” sea el trabajador o el

empleador- por las consecuencias del hecho.

Ahora bien, en el proceso judicial es tarea de las partes probar la causal esgrimida en la comunicación del despido, dejando en manos del Juez la calificación de los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse *a priori* que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro; siendo que la prueba de la causa del despido recae en quien invoca la existencia del hecho injurioso.

De acuerdo a como ha quedado configurado el despido como acto formal, en lo que sigue corresponde analizar la causa invocada por la empresa, las pruebas aportadas al respecto y si la misma revestía la entidad de injuria suficiente como para hablar de justa causa.

En el presente caso estamos ante un despido directo, donde la patronal invoca puntualmente como causa de despido que *“no habiéndose presentado en su puesto de trabajo, a pesar de haber sido debidamente intimada en el domicilio por usted denunciado, procedemos a extinguir la relación laboral por abandono de trabajo...”*.

El art. 244 LCT define que *“...El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso...”*. La norma transcripta se refiere indudablemente al abandono como injuria con motivo de la omisión del trabajador consistente en dejar de cumplir con la prestación del trabajo por él debida y podrá considerarse como una renuncia tácita (art.58, in fine, de la LCT-abandono-renuncia), o como un incumplimiento contractual configurativo de injuria en los términos del art. 242 de la LCT (abandono-incumplimiento).

En el presente caso resulta ineludible examinar los antecedentes del despido, siendo que la actora se encontraba haciendo uso de licencia psicológica indicada por la

Lic. Mariela Ruiz (reposo laboral por 20 días) por trastorno de angustia por estrés laboral.

Así es que encontrándose la actora haciendo uso de licencia paga por enfermedad, fue citada a contralor médico psiquiátrico del Dr. Gudiño Acevedo (fs. 70); que el galeno de la empresa emitió informe médico en el cual referencia a un malestar anímico en la actora a partir de un episodio de presunta negligencia y por el cual recibe sanción menor; que a partir de entonces refiere angustia, dificultad de concentración y contractura muscular, y que por tal motivo consultó a especialista (Lic. Ruiz); el médico informa que se trata de una reacción normal, contextual y lógica; y evaluando que el estrés aludido es pertinente, habitual, propio e inherente a su actividad y contexto laboral, *"sugiere convocar a la Sra. Grassano a reanudar sus actividades laborales a la mayor brevedad, ya que la continuidad de una conducta evitativa, como la que propicia la licencia laboral, no le reportaría beneficio alguno"*.

A partir de dicho informe, la empleadora mediante nota (04-10-2.011) **intimó a la actora a reintegrarse a su puesto de trabajo por indicación del médico de la empresa, bajo apercibimiento de considerarla incurso en abandono de trabajo** (a fs. 68). La actora cuestionó la decisión de la empresa, negando hallarse en condiciones de reintegrarse a su puesto por indicación de la profesional tratante. Frente a este panorama, la empleadora definió el despido de Grassano por abandono de trabajo (a fs. 72).

Puesto en estas condiciones a resolver, como punto de partida corresponde referir que el médico de la empresa no desconoció la dolencia que la actora se encontraba atravesando, sino que por contrario lo constató y refirió que se trataba de una reacción normal, contextual y lógica; así también expresó que el estrés aludido por la actora es pertinente, habitual, propio e inherente a su actividad y contexto laboral, sugiriendo convocar a Grassano a reanudar sus actividades laborales a la mayor brevedad, porque consideraba que *"la continuidad de una conducta evitativa, como la que propicia la licencia laboral, no le reportaría beneficio alguno"*.

Asimismo considero razonable privilegiar la opinión e indicación de la profesional a cargo del tratamiento de Grassano -Lic. Mariela Ruiz-, por sobre el consejo médico del contralor de la empresa, siendo que la primera conoce mejor el cuadro de la actora por ser la profesional tratante.

La empleadora debió recurrir a una tercera opinión médica, imparcial, tal como ya lo ha establecido la jurisprudencia: *"en caso de divergencia entre la opinión del médico tratante y el de la empresa, la empresa debe solicitar junta médica en sede administrativa o judicialmente mediante una acción meramente declarativa que disipe la situación de incertidumbre"* (CNTr., Sala II "Empresa Tandilense SA c/ Reyes , Gabriel Reinaldo s/ juicio sumarísimo", SI 58892 del 6/10/2010). Asimismo "es razonable privilegiar la opinión del primero de ellos, que es el profesional a cargo del tratamiento y por ello, el mejor conocedor del estado y aptitud del trabajador, máxime que la empleadora no ha ofrecido un argumento objetivamente fundado contra la admisión del criterio expuesto en el certificado de alta" (CNTrab. sal VIII, SD N° 35336 del 22/08/08, in re "Farias, Hector Fabian c/COTO CICSA s/Despido Expte 1693/2007).

En tales condiciones considero que el contenido del informe del Dr. Gudiño - médico de la empresa-, de ningún modo brindan el fundamento necesario ni respaldan la decisión de la empresa de intimar a la trabajadora enferma a reincorporarse a su puesto bajo apercibimiento de abandono de trabajo.

Por lo cual considero que el despido dispuesto por el empleador no haya justificativo legítimo, por cuanto como los sostuvo la trabajadora su psicólogo tratante le había indicado el reposo laboral que se encontraba usufructuando; en consecuencia el incumplimiento que se reprochó a la trabajadora, el abandono injustificado a su puesto de trabajo que impidió la continuidad del contrato laboral, no ha sido probado en autos, tornando el despido en arbitrario.

Que ello determina a favor de la trabajadora la protección legal contra el despido arbitrario, de orden constitucional (art. 14 bis CN), correspondiendo hacer lugar a la demanda planteada, condenando a la accionada al pago de las indemnizaciones por antigüedad (2 periodos antigüedad), indemnización sustitutiva de preaviso omitido e integración del mes del despido.

b) Procedencia de los rubros reclamados en la demanda.

Indemnización por Antigüedad, Preaviso e Integración Mes de despido. A los fines del cálculo de la indemnización por despido debe considerarse una antigüedad de

1 año, 6 meses y 7 días (desde el 01-04-2.010 al 07-10-2.011), considerando dos módulos a los fines de la cuantificación indemnizatoria (1 año y fracción superior a 3 meses).

Como mejor remuneración mensual, normal y habitual corresponde computar el haber mensual de la actora, reconocido por escala salarial para los meses de agosto y septiembre 2.011, por la suma de \$4.826,5 (básico: \$3.639,90 + antigüedad: \$72,79 + zona: \$1.113,80).

En consecuencia la indemnización por antigüedad asciende a la suma de \$9.653,00, la indemnización sustitutiva de preaviso a \$4.826,50 y la suma que corresponde a la integración del mes de despido en \$3.861,19.

Vacaciones y SAC proporcionales. Dichos rubros se encuentran debidamente liquidados y abonados, conforme surge del recibo de haberes de fs. 23 acompañado por la parte reclamante.

Indemnización del art. 213 LCT. Licencia No Usufructuada. Refiere que como consecuencia de los sucesos presenta crisis de angustia y depresión, además de las consecuencias físicas que repercuten en su capacidad laboral, ya que se encuentra impedida de realizar trabajos en computadora o mantener la concentración y memorias necesarias para sus labores, como así también sufre de serios dolores y contracturas continuas por causas emocionales; sostuvo que *"Así el ambiente laboral causó una situación de estrés insostenible y le obligó a recibir atención médica..."*.

Lo cierto es que en estas actuaciones Grassano no acreditó que el reposo laboral por dolencia psicológica debiera extenderse más allá de los 20 días del certificado del 26-09-2.011.

En estas condiciones, se reconoce a favor de la actora la indemnización que prevé el art. 213 LCT que se cuantifica en la suma de 1.447,94, consistente en los 9 días que le faltaron usufructuar del certificado presentado. ($\$4.826,50 / 30 \times 9 = \$1.447,94$).

Multa del art. 15 de la Ley 24.013. La actora reclama la multa prevista por el art. 15 de la Ley 24.013 por considerar que su relación laboral se encuentra deficientemente registrada, sosteniendo que la empleadora declaró incorrectamente la

fecha de ingreso el 01-04-2.010, cuando la realidad de los hechos es que ingresó bajo su dependencia 11-12-2.009.

El art. 15 de la ley 24013 establece un agravamiento de las indemnizaciones por despido, si ésta se produce con posterioridad y dentro del periodo de dos años desde la intimación a la registración cursada por la trabajadora; la norma pretende evitar el despido como represalia a la intimación a la registración.

En el presente caso, lo cierto es que la actora intimó a su empleador el 06-10-2.011 a que se registre correctamente su fecha de ingreso (pieza postal acompañada a fs. 9), pero no acreditó que la relación de trabajo se encuentre deficientemente registrada, no probando haber ingresado en fecha anterior a la declarada por la empleadora y que surge de forma indubitable de la prueba colectada, siendo insuficiente para ello el único testimonio producido.

Asimismo, la multa bajo análisis pretende evitar el despido como represalia a la intimación a la registración, lo cual no se condice con la plataforma fáctica del caso, no revistiendo la prueba testimonial producida certeza suficiente en relación a la indebida registración.

En consecuencia, corresponde el rechazo de la multa pretendida.

3. DAÑOS Y PERJUICIOS. Daño moral e incapacidad psicológica.

Corresponde por otra parte analizar la procedencia del reclamo indemnizatorio por daños y perjuicios. Puntualmente la trabajadora afirma que el daño provocado por el despido excede la tarifa resarcitoria; postula que el despido devino de una persecución que se tradujo en la arbitrariedad del propio distracto.

Dice que su situación de trabajadora enferma y el accionar caprichoso y abusivo del empleador impidiéndole el empleo, evidencia su responsabilidad extra-sistémica.

Refiere que como consecuencia de los acontecimientos sufridos, presenta crisis de angustia y depresión, además de las consecuencias físicas que repercuten en su

capacidad laboral, ya que se encuentra impedida de realizar trabajos en computadora o mantener la concentración y memorias necesarias para sus labores, como así también sufre de serios dolores y contracturas continuas por causas emocionales; sostuvo que *"Así el ambiente laboral causó una situación de estrés insostenible y le obligó a recibir atención médica..."*.

Como punto de partida corresponde definir que la actora no ha acreditado el actuar persecutorio, los malos tratos ni la sobrecarga en la jornada de trabajo. Tampoco ha probado el mayor daño derivada del distracto que invoca, que exceda de la tarifa legal establecida por la LCT.

Lo cierto es que esta Cámara del Trabajo, en los autos "MARCACCIO CRISTIAN DANIEL C/ PROVINCIA DE RIO NEGRO (MIINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL) S/ RECLAMO" (Expte. n° R-2RO-219-L1-13), mediante sentencia de fecha 18-05-2.018, sostuvo: *"En cuanto al Daño Moral reclamado, cabe señalar, que en el derecho privado se ha admitido su procedencia de manera excepcional y sólo en los casos en que en forma concomitante con el despido injustificado se hubieran violado además, otros derechos independientes del deber de dar ocupación (el que se encuentra reparado tarifariamente por los arts. 231, 232, 233 y 245 de la LCT).*

Al respecto, Raúl Horacio Ojeda en su "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada" 2° Ed., T. III., pág. 453. señala que: "...El criterio general imperante en la jurisprudencia laboral que ha tomado un tinte menos restrictivo en los últimos años, expresa que en el sistema especial de la Ley Contrato de Trabajo se halla ínsita la reparación de todos los perjuicios materiales y morales que pudiera padecer el trabajador con motivo del despido incausado, por lo que si no se acreditan otros daños no corresponde reconocer el reclamo por daño moral. Es que la angustia provocada por el fracaso de una experiencia laboral está prevista con la indemnización tarifada que en ese sentido es integral, aun cuando la conducta del empleador haya sido injustificada. La ruptura del contrato laboral produce por lo general un daño moral al trabajador, pero sin embargo las leyes que fijan cualitativamente los extremos de la indemnización toman en consideración el conjunto de todos esos posibles daños y no

corresponde indemnización por daño moral si la decisión del trabajador de romper el vínculo no fue precedida de imputaciones desdorosas, cargos infamantes o cualquier actitud del empleador causante de perjuicios morales mayores que los comunes que afecten a cualquier empleado despedido y que encuentran su compensación en el sistema legal de indemnizaciones tarifadas...".

El Superior Tribunal de Justicia, en la causa "RADA, Enrique Fernando y Otros c/ BANCO DE RIO NEGRO S.A. s/ Reclamo s/ Inaplicabilidad de Ley" (Expte. N° 13.739/99-STJ), Sentencia del 16 de noviembre de 2.000, trató esta cuestión. En dicho fallo los Dres. Luis Alfredo LUTZ y Víctor Hugo SODERO NIEVAS, señalaron que: "...Dice autorizada doctrina que "... en esta materia hay que partir de la base de que el simple incumplimiento del deber de ocupación mediante el despido directo injustificado ... está satisfecho en forma suficiente con la indemnización legal ... Pero también puede existir una conducta del empleador, contemporánea al distracto incausado, que exceda de la simple discrecionalidad que a éste le concede el orden legal para romper el vínculo intempestivamente, y que siendo ilícita y abusiva, cause un daño a los intereses materiales del trabajador, o lo afecte en su faz moral. En estos casos sería posible considerar la posibilidad de una reparación que ya no se sustentaría en el hecho del despido en sí mismo, sino en un accionar concomitante que excedería la facultad rescisoria del empleador. Así, se ha decidido con toda claridad que cuando la conducta del empleador en ocasión del despido injustificado causa un daño que resultaría indemnizable aun en ausencia de la relación laboral, tal responsabilidad no se puede ver satisfecha mediante el simple pago de la indemnización tarifada" (conf. Meilij, Contrato de Trabajo, Tomo 2, págs. 494 y s.s., y doctrina y jurisprudencia allí citadas). Se inclinan en el mismo sentido respetados tratadistas (vgr. Vázquez Vialard, Tratado t° 2, pág. 108; Centeno, López y Fernández Madrid, Ley comentada, t° 1, pág. 131; Martorell, E. "Indemnización del daño moral por despido", ed. Hammurabi). Ese enfoque de la cuestión ha sido receptado por numerosísimos pronunciamientos judiciales que han acogido, en forma autónoma de la indemnización tarifada de la LCT, el resarcimiento de los daños en los casos en que el promotor del juicio acredita que - concomitantemente con la disolución del vínculo- el empleador cometió un acto ilícito configurativo de los presupuestos de hecho a los que la ley civil atribuye obligación de indemnizar (vgr. Suprema Corte de Buenos Aires in re: "DIAZ" del 27.10.87, "BLANCO" del 02.02.88, "MIGUEZ" del 13.06.89, "LERENA" del 21.08.90,

"MOCHETTI" del 03.04.90, "TÓRTORA" del 03.08.93, "BASANTA" del 25.10.94, "CIARDULO" del 24.11.98, por citar algunos del prenotado tribunal)...".

Las acreditaciones de autos no demuestran el mayor daño que la actora invoca, no surgiendo de las periciales de autos que presente un daño psíquico permanente. Tampoco fue probada la conducta abusiva y dañosa de la empleadora que posibilite responsabilizarla por el despido en términos extra-tarifarios, como lo pretende. En consecuencia corresponde rechazar la pretensión indemnizatoria esgrimida en estos términos.

Asimismo considero que del relato de la actora no es posible concluir que los padecimientos de la actora puedan configurarse en una enfermedad profesional en los términos del sistema de riesgos.

De la certificación emitida por su psicólogo tratante, concluyo en que la actora sufrió de un episodio angustiante como consecuencia de la situación vivenciada y el apercibimiento impuesto por la empleadora, que configuró en la actora la prerrogativa legal del goce de la licencia por enfermedad inculpable que le correspondía y sobre lo cual me he expedido precedentemente.

En este sentido, asimismo corresponde rechazar la demanda contra Prevencion ART S.A., no tratándose el caso de una enfermedad laboral, no habiéndose configurado los presupuestos de la responsabilidad civil: daño, relación de causalidad y factor de imputación de responsabilidad.

En tales condiciones, no acreditado el daño permanente en la salud psíquica de la actora, así como tampoco no acreditado que las condiciones laborales hayan configurado el agente generador del presunto daño (intensidad de las jornadas de trabajo y el maltrato en el ámbito laboral) y consecuentemente la relación causal con el daño, corresponde rechazar la pretensión de daños y perjuicios por enfermedad por estrés laboral y sobrecarga originada por la actividad.

3. Liquidación: Se practica liquidación que incluye intereses al 30-04-2.024, habiéndose aplicado la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina (conf. S.T.J. in re "LOZA LONGO") hasta el 22 de noviembre de 2.015; desde el 23 de noviembre de 2.015 a la tasa para préstamos personales libre destino -operaciones de 49 a 60 meses- del Banco de la

Nación Argentina (conf. S.T.J. in re "JEREZ", Expte. N° 26.536/13-STJ, sentencia del 23 de Noviembre de 2.015); a partir del 1° de septiembre de 2.016 hasta el 31 de julio de 2.018 a la tasa del Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino en operaciones de hasta 36 meses (conf. S.T.J. in re "GUICHAQUEO", Expte. N° 27.980/15-STJ, Sentencia del 18 de agosto de 2016); y desde el 01 de agosto de 2.018 en adelante la tasa del Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor (conf. S.T.J. in re "FLEITAS", Expte. N° 29.826/18-STJ, Sentencia del 03 de julio de 2.018), sin perjuicio de los que se devenguen a esta última tasa ("Fleitas"), hasta el momento del pago efectivo.

a. Diferencias salariales	\$ 9.089,16
Intereses al 30.04.24	\$ 57.248,04
Subtotal	\$ 66.337,20
b. Indemnización por despido	\$ 9.653,00
c. Preaviso.....	\$ 4.826,50
d. Integ. mes del despido	\$ 3.861,19
e. Indem. art. 213	<u>\$ 1.447,94</u>
Subtotal.....	\$ 19.788,63
Intereses.....	<u>\$ 122.337,06</u>
Cap. + int.....	\$ 142.125,69
TOTAL	<u>\$ 208.462,89</u>

Tal mi voto.

Los **Dres. Paula Inés BISOGNI y Nelson Walter PEÑA**, adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, la **CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA**

SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD, RESUELVE:

I.- Hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el actor **DAIANA NOELIA GRASSANO** contra el **INSTITUTO RADIOLÓGICO GENERAL ROCA S.R.L.** y condenar a este último a abonar a la actora en el plazo de 10 días de que adquiera firmeza la presente por la suma de **Pesos Doscientos Ocho Mil Cuatrocientos Sesenta y Dos con Ochenta y Nueve Centavos (\$ 208.462,89)** en concepto de diferencias salariales, hora extras, indemnización por despido, sustitutiva de preaviso, integración mes de despido e indemnización del art. 213 LCT por licencia no usufructuada, suma que incluye intereses al 30-04-2.024, que seguirán devengándose hasta el efectivo pago. Las costas se imponen a cargo de la empleadora demandada.

II.- Rechazar la demanda en lo que respecta al daño moral e incapacidad por enfermedad laboral, vacaciones, diferencia por SAC y SAC proporcional y multa del art. 15 de la Ley 24.013, todo ello por los motivos expuestos en los Considerandos; correspondiendo imponer las costas a cargo de la parte actora.

III. Rechazar la demanda en lo que respecta al daño moral e incapacidad por enfermedad laboral en virtud de los argumentos dados en los Considerandos, imponiendo las costas por su orden en virtud de que la actora se pudo creerse con derecho a reclamar (art. 31 de la Ley 5631).

IV. Los honorarios de los letrados intervinientes se regulan en la suma de \$536.718 (10 JUS + 40%), todo ello de conformidad con la doctrina legal del STJ definida en los autos "AGENCIA DE RECAUDACIÓN TRIBUTARIA DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO C/IDOETA OSCAR ENRIQUE S/ EJECUCIÓN FISCAL S/ CASACIÓN" (Se. 52/2019 de fecha 27/06/2019), y reiterada en "DRES. IGLESIAS DANIEL Y REZZO MARIA AMALIA" en autos: "GARCIA NORBERTO ANTONIO C/ HORIZONTE COMPAÑIA ARGENTINA DE SEGUROS GENERALES S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO (L) S/ INCIDENTE" (Expte. N° RO-00827-L-2021, Se. 2/2023 de fecha 23/02/2023) ello con más el porcentaje correspondiente a aportes a Caja Forense (5% del

importe regulación), estableciéndose que la suma correspondiente a los letrados del actor, Dres. Diego Filippuzzi y María Leticia González -en conjunto la suma de \$ 536.718-, y los correspondientes a los letrados de la empleadora, Dres. Adolfo Bonacchi y Joaquín Franco -en conjunto la suma de \$ 536.718-, los cuales se imponen en el 40% a cargo de la demandada y el 60% a cargo del accionante; a su turno los honorarios correspondientes a los letrados intervinientes por la demandada Prevencion ART S.A., Dres. Tomás Rodríguez y Tomás Alberto Rodríguez, se imponen en el 100% a cargo de la propia representada. Los honorarios de los letrados intervinientes se regulan teniendo en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados, la calidad y extensión de los mismos (conf. arts. 6,7, 8,10 y cc. Ley de Aranceles) y que por la dolencia invocada la actora se pudo considerar legítimamente con derecho a reclamar (art. 31 primer pár. Ley 5631).

Por último se regulan lo honorarios de los peritos intervinientes: los honorarios de la perito médica Dra. Alicia Rendón, los correspondientes al perito psicólogo Lic. Pablo Franco, y los del perito en seguridad e higiene, Ing. Hugo Donald Castro y del perito en informática Gastón Miguel Semprini, se regula en la suma de \$191.685 (5 jus; art. 18 Ley 5069) para cada uno de ellos, a cargo de la empleadora.

V.- Líbrese cédula al Banco Patagonia S.A., a efectos de que proceda a la apertura de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, haciéndole saber que deberá dar cumplimiento con la medida en plazo de 48 hs. de notificado, informando número de cuenta y de CBU, bajo apercibimiento de aplicar la suma de \$20.000 diarios en concepto de astreintes. Notifíquese conforme lo establecido en la Disposición Nro. 02/2023 -Área de Gestión Informatización de la Gestión Judicial.-

VI.- Firme que se encuentre la presente sentencia, por Secretaría practíquese

planilla de impuestos; sellados y contribuciones la que deberá ser abonada por las partes conforme lo dispuesto por la Ley 3234 y dentro del término de quince días de practicada y notificada, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

VII.- Regístrese, notifíquese y cúmplase con Ley 869.

VIII.- Hacer saber a las partes que la presente quedará notificada en conformidad con lo dispuesto en el artículo 25° de la Ley N° 5631.

Con lo que termino el Acuerdo firmando los Sres. Jueces Dres. **Victorio Gerometta, Paula Inés Bisogni y Nelson Walter Peña** por ante mi que certifico.

Dr. **Victorio Nicolás Gerometta**
Presidente
Cámara Laboral Primera

Dra. **Paula Inés Bisogni**
Vocal

Dr. **Nelson Walter PEÑA**
Vocal

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y se publica en el día de la fecha. Conste.

Secretaría, 17/05/2024

Ante mi: Dra. **Lucía Meheuech**.

-Secretaria-