

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1



**JUICIO: CABRERA MARIA CRISTINA c/ ESPECHE JULIETA INES s/ COBRO DE PESOS.-
EXPTE. 260/23 - Juzgado del Trabajo XI nom**

San Miguel de Tucumán, 18 de febrero de 2025.

AUTOS Y VISTO:

Para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados "*Cabrera María Cristina c/ Espeche Julieta Inés s/ Cobro de pesos - Expte. N° 260/23*", sustanciados ante este Juzgado del Trabajo de la XI Nominación, de los que

RESULTA:

En fecha 28/02/2023 se apersonó la letrada Silvia Viviana Leguizamon en representación de María Cristina Cabrera DNI 27.069.019, con domicilio en calle Corrientes N.° 64 piso 9 Dpto 4 de esta ciudad, conforme lo acreditó con poder ad litem otorgado a su favor. En tal carácter interpuso demanda en contra de Julieta Inés Espeche DNI 29.878.561 con domicilio en calle Perú n.° 582 de la ciudad de Yerba Buena.

Mediante la acción interpuesta persigue el cobro de \$333.072 en concepto de indemnizaciones por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, haberes proporcionales del mes de despido, integración de mes de despido, SAC sobre integración de mes de despido, SAC proporcional del primer semestre del 2022, vacaciones proporcionales y lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, más intereses, gastos y costas.

Señaló que la señora Cabrera comenzó a trabajar bajo la dependencia de la demandada en el mes de febrero del año 2017 y dicha relación se extendió en forma ininterrumpida y permanente hasta el 10/05/2022, fecha en la que se disolvió el vínculo laboral por exclusiva culpa de la empleadora.

Indicó que la actora cumplía una jornada de trabajo que se extendía de lunes a viernes en el horario comprendido entre las 07:00 y las 15:00 horas y cumplía las labores propias del personal de tareas generales con retiro, servicio doméstico, en el domicilio de la demandada ubicado en calle Perú n.° 582 de la ciudad de Yerba Buena.

Agregó que la relación laboral se encontraba registrada desde el mes de febrero de 2017, sin embargo la empleadora dejó de extender recibo de los haberes mensuales que percibía la actora. Del último recibo extendido en febrero de 2021, surge que la señora Cabrera percibía como remuneración la suma de \$19.000 mensuales.

Expuso que a fines del mes de febrero de 2022 la demandada comunicó de forma verbal a la señora Cabrera el cambio de su jornada laboral, a cumplirse desde el mes de marzo, la cual se desarrollaría en el horario comprendido entre las 10:00 y 18:00 horas. Al respecto manifestó que la empleadora tenía conocimiento que dicha jornada laboral era de imposible cumplimiento para la actora, debido a las tareas de cuidado de un familiar que cumplía en ese horario.

En consecuencia, atento a que la demandada se negó a reconsiderar su decisión de modificar la jornada laboral y exigió su cumplimiento, la actora manifestó que la señora Espeche, en fecha 01/03/2022, le proporcionó un telegrama de renuncia a fin de que la señora Cabrera lo presentara en el correo.

Agregó que atento a ello, la actora decidió asesorarse acerca de cómo proceder, ya que no era su voluntad renunciar a dicho trabajo. En consecuencia, en fecha 26/04/2022 remitió un telegrama por medio del cual intimó a su empleadora a fin de que le proveyera tareas y aclarara su situación laboral, bajo apercibimiento de considerarse despedida; a su vez intimó a su empleadora a fin de que reajustara su remuneración conforme a los montos legales establecidos para su actividad y modalidad laboral.

Ante el silencio de la demandada frente a dicho telegrama, en fecha 10/05/2022 la actora remitió un nuevo telegrama por medio del cual comunicó a la empleadora que hacía efectivo el apercibimiento realizado anteriormente, atento a la grave injuria configurada en su contra, y en consecuencia se consideraba despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad. En el mismo telegrama intimó el pago de los rubros adeudados en concepto de indemnizaciones de ley, liquidación final y todo rubro que le pudiera corresponder, bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales.

Continuó su relato y manifestó que la señora Cabrera realizó la denuncia correspondiente ante la Secretaría de Trabajo en fecha 08/06/2022, con el fin de intentar una conciliación con la accionada. Sin embargo, la señora Espeche no compareció a ninguna de las audiencias fijadas por el organismo mencionado, lo que llevó a la actora a dar inicio al trámite judicial.

A su vez, expuso que en los meses posteriores a la fecha de ruptura de la relación laboral, la señora Cabrera tomó conocimiento por terceros acerca de que la demandada habría cambiado su domicilio. Consecuencia de ello, solicitó que la demanda fuera notificada en el domicilio donde la señora Espeche se desempeñaba laboralmente.

Finalmente, indicó el derecho en que fundaba su demanda, detalló las pruebas que adjuntó con su presentación, acompañó la planilla de los rubros reclamados y solicitó la aplicación de la tasa de interés activa del Banco de la Nación.

Concluyó su petitorio solicitando se hiciera lugar a su demanda con expresa imposición de costas.

Mediante providencia de fecha 22/03/2023 se ordenó correr traslado de la demanda, la cual fue notificada en fecha 29/03/2023 en el domicilio laboral de la demandada, conforme surge de la cédula diligenciada que consta en el expediente, de la cual surge que dicha notificación fue fijada en el sexto piso, oficina "Q" de calle Piedras 530 de esta ciudad.

A su vez, por decreto de fecha 27/04/2023 se ordenó correr traslado de la demanda e el último domicilio conocido de la demandada, el cual se cumplió en fecha 04/05/2023. Conforme surge de dicha cédula diligenciada, la notificación fue fijada en el domicilio indicado atento a que la persona que allí se encontraba manifestó residir en tal dirección desde hacía seis meses sin conocer a la demandada.

En consecuencia, y posterior a la correspondiente publicación de edictos conforme lo estipulado por el artículo 204 del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia (en adelante CPCC) por decreto de fecha 25/07/2023 se tuvo por incontestada la demanda y se ordenó que las futuras notificaciones se efectuaran conforme a las previsiones del artículo 22 del CPL.

En fecha 06/10/2023 se dispuso la apertura a prueba al solo fin de su ofrecimiento y en el decreto de fecha 26/10/2023 constan los medios ofrecidos por la parte accionante.

Luego, en fecha 20/05/2024 se tuvo por intentada la audiencia prevista en el artículo 69 del CPL. Conforme surge del acta confeccionada en dicho acto, no comparecieron las partes ni sus letrados, pese a estar todos ellos debidamente notificados. En el mismo acto se dispuso proveer las pruebas ofrecidas y notificar dichas providencias el día siguiente al 14/06/2024.

Posteriormente, el 02/10/2024 secretaría actuaria informó que la parte actora ofreció cuatro cuadernos de prueba: A1) Documental, producida; A2) Informativa, producida; A3) Confesional, producida con apercibimiento del artículo 360 del CPCC; y A4) Exhibición de documentación,

producida con apercibimiento de los artículos 61 y 91 del CPL.

Por decreto de fecha 22/10/2024 se agregaron los alegatos presentados por la parte actora y se intimó a la letrada apoderada de la actora a acreditar su condición actualizada ante AFIP.

Cumplido dicho requerimiento, en fecha 30/10/2024 se dispuso el pase del expediente a despacho para el dictado de la sentencia definitiva, el que notificado y firme, dejó la causa en condiciones de ser resuelta, y

CONSIDERANDO:

I.- En primer lugar, corresponde considerar que conforme fue declarado por providencia del 25/07/2023, la accionada Julieta Inés Espeche incurrió en incontestación de la demanda. Así, atento a lo dispuesto por el artículo 58 CPL, en caso de que la parte actora acredite la prestación de servicios, “se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda”

En torno a la correcta hermenéutica de la referida disposición legal, nuestra Corte Suprema Provincial, ha señalado en reiterados precedentes que la presunción legal contenida en el artículo 58 de la LCT, originada en la conducta omisiva y el silencio del demandado, en modo alguno exime, a la actora, de la carga probatoria relativa al hecho principal de existencia de relación laboral (cfr. CSJT, 22/8/2008, “Salcedo, René César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros”, sent. Nº 793).

II.- Por lo expuesto, corresponde determinar como puntos a tratar a aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica y probatoria de autos a los fines de la dilucidación de la verdad material del caso, conforme al principio de la sana crítica racional. Asimismo, es pertinente encuadrar los supuestos probados, dentro de las normas aplicables al caso concreto.

En tal sentido, las cuestiones controvertidas (conforme lo dispuesto por el artículo 214 inciso 5 del CPCC, de aplicación supletoria y artículo 46 del CPL, sobre las que tengo que pronunciarme son las siguientes: **1) Extremos de la relación laboral: régimen legal aplicable, tareas, categoría, jornada y remuneración correspondiente. 2) Distracto: fecha, causal y justificación. 3) Procedencia de los rubros e importes reclamados, 4) Planilla, intereses, costas y honorarios.**

III.- En virtud de lo expuesto, y que la presente acción tramitó por las reglas del proceso ordinario, para resolver la cuestión planteada será de aplicación el Código Procesal laboral (CPL); Nuevo Código Procesal Civil y Comercial (CPCCT); Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT), y demás normativa que corresponda según el análisis particular.

IV.- Antes de ingresar al tratamiento de las cuestiones a resolver es importante aclarar que se efectuará en el marco de la facultad conferida a los magistrados por los artículos 126, 127 y 128 del CPCCT, aplicando el derecho de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional y con prescindencia de la calificación que hayan podido darle los litigantes, en consonancia con el derecho vigente y el bloque de constitucionalidad federal. Así la resolución que se intenta ha de ser una decisión prudente, razonada y derivada de la legislación.

Una vez determinado el thema decidendum corresponderá el análisis del plexo probatorio. En este sentido anticipo que valoraré toda la prueba ofrecida y producida por las partes, deteniéndome y mencionando, lógicamente, sólo aquella que considere útil, pertinente y conducente (principio de reticencia), conforme a lo dispuesto en el artículo 136 del CPCCT. En ese sentido, el máximo tribunal de la Nación tiene dicho que no es deber del juzgador referenciar una por una exhaustivamente toda la prueba y las argumentaciones brindadas por las partes, sino solo las necesarias para fundar su decisorio (cit. Por Morello Augusto. Código Procesal Civil Comentado. Ed. Abeledo Perrot). Así lo declaro.

Se tratan a continuación y por separado cada una de las cuestiones litigiosas.

Primera cuestión: Extremos de la relación laboral: existencia del contrato de trabajo, régimen legal aplicable, tareas, categoría, jornada y remuneración correspondiente.

I. Sostuvo la señora Cabrera que ingresó a trabajar bajo la dependencia de la accionada en el mes de febrero del año 2017, prestando servicios de lunes a viernes de 07:00 a 15:00 horas, en el domicilio ubicado en calle Perú n.º582 de la ciudad de Yerba Buena, como personal de tareas generales con retiro (servicio doméstico). Sus tareas consistían en el aseo del domicilio de la demandada, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comida y, en general, toda otra tarea típica del hogar.

Indicó que percibía por tales tareas una contraprestación en dinero en efectivo que resultaba menor a la estipulada por la legislación. Al respecto señaló que el último recibo de haber mensual extendido por la demandada correspondió al mes de febrero del año 2021 por la suma de \$19.000.

II. Así las cosas, corresponde ingresar al estudio de las probanzas incorporadas al expediente a fin de determinar el régimen aplicable a la relación laboral que vinculó a las partes, de acuerdo a las tareas, categoría, jornada y remuneración correspondiente. De este modo, de acuerdo a las reglas de la sana crítica racional, sólo me referiré a las pruebas que resulten pertinentes y conducentes para dilucidar esta cuestión, prescindiendo de cualquier elemento que carezca de significancia, a saber:

Prueba documental:

- TCL impuesto el 26/04/2022 por medio del cual la señora Cabrera intimó a su empleadora, Julieta Inés Espeche, a que en el plazo de 48 horas le proveyera tareas y aclarara su situación laboral, bajo apercibimiento de considerarse indirectamente despedida. Asimismo, intimó a reajustar el haber mensual al mínimo vigente según la legislación aplicable para su actividad y modalidad de trabajo.

- TCL impuesto en fecha 10/05/2022 por medio del cual la actora notificó a la señora Espeche que, atento al silencio a su misiva anterior, se consideraba despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad, dada la grave injuria configurada por el pretendido cambio de horario. En consecuencia, intimó a fin de que en el plazo perentorio de 48 horas le efectivizara el pago de la totalidad de los rubros adeudados, correspondientes a las indemnizaciones de ley, liquidación final y demás montos que por derecho le pudiera corresponder, bajo apercibimiento de iniciar las acciones judiciales correspondientes.

- TCL de comunicación de renuncia, completado por la actora, sin fecha de imposición, donde se detalla como fecha de renuncia al empleo el 01/03/2022.

- Constancia de alta en AFIP, donde se indica como empleadora a la señora Julieta Inés Espeche. Además señala como fecha de inscripción de la señora Cabrera el 13/02/2017, como lugar de trabajo el domicilio ubicado en calle Perú n.º 582 de la ciudad de Yerba Buena, categoría profesional “personal para tareas generales” y modalidad de prestación “con retiro para el mismo y único empleador”, horas semanales desde 16 a más horas.

-Recibos de sueldo correspondientes a los meses de febrero de 2017; septiembre de 2018; mayo y diciembre de 2019; marzo, agosto y septiembre de 2020.

Prueba informativa:

_ Informe de AFIP, en el cual consta como fecha de inscripción de la señora María Cristia Cabrera ante dicha entidad, el 13/02/2017; con tipo de trabajo “personal para tareas generales”, modalidad con retiro para el mismo y único empleador. Asimismo de dicho informe surge que la

empleadora realizó las contribuciones a la seguridad social de la actora en el periodo abarcado desde 2017/02 hasta el 2021/04 en forma ininterrumpida.

— Escala Salarial remitida por la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares, correspondiente al periodo comprendido entre febrero del año 2027 a mayo del año 2022 para la categoría Quinta con jornada laboral de 45 horas semanales.

No existen más pruebas a considerar, relacionadas a esta cuestión.

III. Antes de ingresar al análisis del régimen legal aplicable al caso, corresponde tener presente que por providencia del 25/07/2023, se tuvo por incontestada la demanda y se hizo efectivo lo dispuesto por el artículo 22 del CPL.

Al respecto, la CSJT ha expresado que las presunciones legales contra el empleador derivadas de la incontestación de la demanda, no son ministerio legis sino que cobran operatividad recién a partir de la efectiva acreditación de la prestación de servicios (CSJT, sentencia N° 1020 del 30/10/2006, "Díaz, Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz S.A.I.C.F. s/ Despido"; entre otras) y de allí que compete al juicio prudencial del órgano judicial determinar si con arreglo al material probatorio producido en la causa, aquéllas resultan de aplicación" (CSJT, sentencia N° 58 del 20/2/2008, "López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/ Despido y otros").

Asimismo, con relación a la preceptiva del artículo 23 de la LCT, la prestación de servicios que genera la presunción contemplada en dicha norma, es la de servicios bajo la dependencia de otro, pues sólo éstos son los que se contemplan en la tipificación legal del contrato y de la relación de trabajo, de conformidad a las previsiones de los artículos 21 y 22 de la LCT. De allí, la carga de la prueba de la posición de dependencia o subordinación no resulta alterada por la presunción sino que, por el contrario, de esa prueba depende que aquella entre a jugar.

En el caso, del informe remitido por AFIP en fecha 08/08/2024, el cual consta en el CPA n.º 2, surge que el alta en dicha entidad fue realizada en fecha 13/02/2017; que la empleadora fue la señora Julieta Inés Espeche, CUIT 2729875612; se consignó como tipo de trabajo "Personal para tareas generales" con retiro para el mismo y único empleador con domicilio en calle Perú n.º 582.

Motivo por el cual, estimo acreditada la dependencia laboral atento a que de la prueba acompañada surge la prestación de servicios de la señora Cabrera para la accionada, atento a la y referida alta ante la entidad y las posteriores e ininterrumpidas contribuciones a la seguridad social realizadas hasta el mes de abril de 2021, las cuales no tendrían razón de ser si no hubiera existido un vínculo laboral entre las partes.

De allí, no queda más que afirmar que se encuentra probada la existencia de una relación laboral subordinada con la demandada. Entonces, en tanto la parte demandada no aportó prueba alguna destinada a desvirtuar la presunción contenida en el artículo 23 de la LCT - atento a la incontestación de la demanda- considero suficientemente acreditado que entre las partes existió un verdadero contrato de trabajo, en los términos del artículo 21 de la LCT. Así lo declaro.

Por lo expuesto en el párrafo precedente, declarada la existencia de un verdadero contrato de trabajo que ligara a las partes, cabe subsumir la relación jurídica subyacente entre las partes en las disposiciones de la Ley N°26.844 (Estatuto para el personal de casas particulares); de allí que el estudio de la cuestión planteada debe ser abordada dentro del contexto de dicha norma, la cual no excluye la aplicación de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así lo disponga expresamente, conforme lo manda el artículo 72 inciso a) de la citada Ley 26.844. Así lo declaro.

A su vez, dado que el cuadro fáctico y probatorio antes descripto avala la efectiva prestación de servicios en relación de dependencia, en lo relativo a las condiciones en que se desarrolló el vínculo laboral, torna operativa la presunción prevista por el artículo 58 del CPL. En consecuencia,

por no existir en la causa elemento de prueba alguno que desvirtúe las afirmaciones de la actora, cabe tener por cierto que la señora Cabrera ingresó a trabajar en febrero de 2017, como personal para tareas generales, modalidad con retiro del Régimen de Casas Particulares, cumpliendo una jornada laboral de lunes a viernes de 07:00 a 15:00 horas, en el domicilio sito en calle Perú n.º 582 de la ciudad de Yerba Buena. Así lo declaro.

En lo que respecta a la remuneración percibida por la señora Cabrera como contraprestación a su prestación de servicios, la actora se limitó indicar que percibía una remuneración mensual, sin indicar su monto. Al respecto, sólo señaló que del último recibo de haberes expedido por la demandada, correspondiente al mes de febrero de 2021, surge que su remuneración ascendía a tal fecha a la suma de \$19.000 - recibo que no fué adjuntado en el escrito de demanda-.

Sin perjuicio de ello, del informe remitido por la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares, el cual consta adjuntado en el CPA N.º 2 en fecha 19/09/2024, surge que a la fecha del distracto a la señora Cabrera le hubiera correspondido percibir la suma de \$38.711 conforme a la escala salarial correspondiente a la Categoría Quinta con jornada laboral completa, por aplicación de lo previsto en el artículo 92 ter de la LCT. Así lo declaro.

Segunda cuestión: Distracto: fecha, causal y justificación.

En relación al distracto, sostuvo la actora que la relación laboral se extinguió el 10/05/2022, fecha en la que se disolvió el vínculo laboral a causa del despido indirecto en que se colocó por exclusiva culpa de la empleadora.

Refirió que la injuria de la empleadora se configuró con el pretendido cambio de horario de su jornada laboral, la cual se desarrollaba en el horario comprendido entre las 07:00 y las 15:00 horas. Al respecto la actora manifestó que a fines del mes de febrero del año 2022 la señora Espeche le comunicó verbalmente que desde el mes de marzo del mismo año debía cumplir con un nuevo horario de trabajo, el cual se modificaba al horario comprendido entre las 10:00 y 18:00 horas. Agregó que era de conocimiento de la demandada que dicho nuevo horario era de imposible cumplimiento para la señora Cabrera, atento a que desde las 16:00 horas tenía a su cargo tareas de cuidado de su nieto.

A su turno, de las pruebas analizadas precedentemente, resulta que el 26/04/2022 la señora Cabrera remitió un TCL por medio del cual intimó a su empleadora a fin de que le proveyera tareas y aclarara su situación laboral, atento al cambio de horario impuesto, el cual resultaba de imposible cumplimiento para la actora.

Luego, mediante TCL impuesto en fecha 10/05/2022 la señora Cabrera hizo efectivo el apercibimiento, se consideró gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa y responsabilidad de la demandada.

Al respecto, del informe remitido por Correo Argentino en fecha 23/07/2024 surge que el TCL impuesto en fecha 26/04/2022, en fecha 27/04/2022 fue observado “cerrado con aviso” en la primera visita. Posterior a ello, el 20/05/2022 la pieza fue devuelta con la opción “Plazo Vencido no reclamado”; el 24/05/2022 la pieza fue observada por dirección insuficiente del remitente; el día 28/05/2022 la pieza quedó en guarda en sucursal para su retiro y finalmente el 04/07/2022 la pieza fue enviada al archivo del correo.

Por su parte, el TCL impuesto en fecha 10/05/2022, el día 11/05/2022 fue observado “cerrado con aviso de 1era visita” y fue devuelto con la opción de “Plazo vencido no reclamado” el día 20/05/2022; en fecha 24/05/2022 la pieza fue observada “desconocido el remitente”, razón por la cual no fue devuelta a la actora y en fecha 04/07/2022 fue enviada al sector de Archivo General del correo. Esto me permite inferir que se produjo el intento de entrega a la señora Espeche, pero que

esta no cumplió con la carga de retirar la epístola de las oficinas del Correo dentro de las 48 horas.

A su vez, del informe remitido por Correo Argentino en fecha 28/08/2024 -el cual consta en el mismo cuaderno de prueba- surge que el día 11/05/2022 el TCL referido fue observado "cerrado con aviso de 1era visita" y fue devuelto con la opción de "Plazo vencido no reclamado" el día 20/05/2022, y en fecha 24/05/2022 la pieza fue observada "desconocido el remitente", razón por la cual no fue devuelta a la actora y en fecha 04/07/2022 fue enviada al sector de Archivo General del correo. Esto me permite inferir que se produjo el intento de entrega a la señora Espeche, pero que esta no cumplió con la carga de retirar la epístola de las oficinas del Correo dentro de las 48 horas

En consecuencia, vencido el plazo de 48 horas otorgado en cada caso a la demandada para retirar las misiva referidas, y se intentó la devolución de los telegramas al remitente, conforme Decreto 150/96 reglamentario de la Ley 27.348. Es por este motivo que considero extinguido el vínculo el día 16/05/2022, esto es, la fecha en que operó el vencimiento de las 48 horas en las que la demandada debería haber concurrido al Correo a retirar la notificación. Así lo declaro.

En relación a la causal del distracto, configurada por la injuria alegada por la actora, consistente en el pretendido cambio del horario de su jornada laboral, corresponde tener presente lo dispuesto por el artículo 66 de la LCT, el cual establece la facultad del empleador de modificar las formas y modalidades del trabajo.

Al respecto nuestra CSJT ha expresado: "Estimo que la presente variación de las condiciones laborales van en contradicción con los límites permitidos en el art. 66 L.C.T., al disponer la facultad, que es distinto de un poder absoluto, que tiene el empleador para introducir cambios en la forma y modalidades de la prestación de trabajo, y que para que su ejercicio pueda ser válido, es necesario que se cumplan tres requisitos - límites que tiene al hacerlo-, siendo el orden en el cual se deben respetar y/o cumplir el que el mismo artículo indica: 1) el cambio debe ser fruto de un ejercicio razonable de dicha facultad; 2) no debe alterar las modalidades esenciales del contrato; 3) no debe causar perjuicio material ni moral al trabajador. Si no se cumple el primero, ni siquiera vale la pena ver si se dan el segundo, y mucho menos el tercer requisito. El primer requisito es el ejercicio razonable del ius variandi: La razonabilidad es un requisito que debe tenerse en cuenta en todos los aspectos de la relación de trabajo, en especial, al momento de verificar si los derechos y deberes de las partes son respetados en forma correcta. Las líneas directrices generales vienen dadas por los arts 62, 63 y 68 de la L.C.T, dos de las cuales, y no por casualidad, se encuentran al inicio del tratamiento de los derechos y deberes de las partes..." (OLEA LEONOR DEL VALLE Vs. MALDONADO MIRTA S/ COBRO DE PESOS. Sent. N.º454 de fecha 14/11/2017, Cámara del Trabajo -Concepción- Sala 1).

Asimismo, señaló que: "El ejercicio unilateral del ius variandi sólo es posible cuando se refiere a elementos accidentales de la relación, siempre que la modificación sea funcional y no dañe al trabajador. Si el cambio se refiere a aspectos estructurales de la relación (denominado "formas y modalidades de la prestación de trabajo") es imposible que el empleador proceda unilateralmente sobre ellos, aunque el cambio sea funcional y aunque no sea dañoso. No se trata de "funcionalidad" o de "daño": se trata, simplemente, de estructura. Solo podrá considerarse la funcionalidad y ausencia de daño cuando la modificación refiere a aspectos coyunturales o accidentales de la relación. Como lo ha demostrado la Organización Internacional del Trabajo en su programa para mejorar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, entre los elementos estructurales de la relación se encuentra, al menos, el horario, la calificación, el lugar de trabajo y la remuneración." (CARRANZA, LUISA FERNANDA C/COVEMAT SRL S/COBRO DE PESOS". Expte. N° 1114/14. Sentencia n.º 360 Cámara del Trabajo -Sala 1-)

En el caso bajo estudio, de los TCL acompañados por la actora, resulta que en la primera de dichas misivas la actora intimó a la demandada a que aclarara su situación atento a la negativa de

proveer tareas si la actora no aceptaba la modificación del horario -el cual le generaba perjuicios atento a las tareas de cuidado familiar que cumplía en dicho horario- , y ante su silencio la actora procedió a considerarse gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa de la demandada.

Al respecto corresponde resaltar que al encontrarse incontestada la demanda, acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes se torna operativa la presunción establecida en el artículo 58 del CPL, por el cual se presumen ciertos los hechos invocados por la actora. En este sentido, se debe considerar que la demandada tenía conocimiento del perjuicio que causaba en la dinámica familiar el cambio de horario impuesto a la señora Cabrera, conforme esta última lo manifestó en su escrito de demanda, y en consecuencia la imposibilidad de cumplimiento por parte de la actora.

A su vez, corresponde tener presente que la doctrina sostiene que “ ...a los efectos de la determinación de la gravedad de la injuria, carece de trascendencia la histórica distinción doctrinaria y jurisprudencial entre deberes primarios y secundarios , ya que el módulo a utilizar debe ser que “no consienta la prosecución de la relación” (Diego J. Tula “Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo” pág. 180).

En consecuencia, corresponde determinar que el ejercicio del ius variandi realizado por la demandada transgredió los límites permitidos en el artículo 66 LCT, atento a que el cambio de horario en la jornada laboral de la señora Cabrera le generaba un perjuicio y se tornaba de imposible cumplimiento, razón por la cual, considero que el despido indirecto configurado por la actora resulto justificado. Así lo declaro.

Tercera cuestión: Procedencia de los rubros e importes reclamados.

I. Pretende la parte actora obtener el cobro de la suma de \$333.072 en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, remuneración proporcional al mes de despido, integración del mes de despido, SAC sobre integración del mes de despido, SAC sobre integración del mes de despido, SAC proporcional al primer semestre del 2022 y vacaciones proporcionales al año de despido.

II. Así planteada la cuestión, corresponde analizar por separado cada uno de los rubros reclamados -conforme lo previsto por el artículo 214 inciso 5 del CPCCT. Para ello, tengo en consideración las pruebas ya analizadas, los hechos acreditados y lo resuelto precedentemente en relación a la modalidad del vínculo laboral y la fecha de extinción del mismo.

Base Remuneratoria: los rubros que procedan deberán ser calculados tomando como base la remuneración correspondiente a una trabajadora de la quinta categoría “Personal para tareas generales” con retiro, del personal de casas particulares, con fecha de ingreso el 13/02/2017, jornadas laborales de ocho horas diarias -40 horas semanales- y egreso por despido indirecto producido en fecha 16/05/2022; asimismo, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el EPCP que rige la actividad, en virtud del criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sentencia dictada en los autos caratulados “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A s/ cobro de pesos”, de fecha 01/09/09 al que adhiero, en cuanto dichos rubros forman parte del salario. Así lo declaro.

Atento a que no existe en autos constancia de recibos de haberes del último año de la relación laboral o documentación contable al respecto, a fin de determinar la mejor remuneración correspondiente a la actora se tendrá en consideración la que surja devengada según la escala salarial aplicable y a la denunciada por esta en su demanda. Así lo declaro.

III.- Conforme lo prescribe el artículo 214 inciso 6 del CPCCT, de aplicación supletoria al fuero, se analizará por separado cada concepto pretendido, a saber:

indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso,

haber proporcional al mes de despido, integración del mes de despido, SAC sobre integración del mes de despido, SAC proporcional al primer semestre del 2022 y vacaciones proporcionales al año de despido.

1. Indemnización por antigüedad: resulta procedente el presente rubro atento a lo prescripto por los artículos 246, 245, 232 y 233 de la L.C.T, atento a lo resuelto precedentemente, a la extinción del vínculo acaecido en fecha 16/05/2022 por despido indirecto sin causa y al no estar demostrado su pago en autos. Así lo declaro.

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: atento lo resuelto en la segunda cuestión, resulta procedente en virtud de lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro.

3. SAC sobre preaviso: la actora tiene derecho a la percepción de este rubro, conforme a la interpretación armónica de los artículos 121 y 232 de la LCT y a la siguiente Doctrina Legal de la CSJT: “La indemnización sustitutiva de preaviso se liquida computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso del preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado” (CSJT, Sentencia nro. 223 de fecha 03/05/11). Así lo declaro.

4. Haber proporcional al mes de despido: teniendo presente que el distracto se produjo en fecha 16/05/2022, conforme a lo resuelto, corresponde que se le abonen los días trabajados del mes, teniendo presente que no se encuentra acreditado su pago. Así lo declaro.

5. Integración del mes de despido: considerando que el distracto se produjo el día 16/05/2022, resulta aplicable lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 233 que dispone que cuando la extinción del contrato de trabajo se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida a la trabajadora se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido. Así lo declaro.

6. SAC sobre integración del mes de despido: teniendo en consideración que 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), resulta procedente la trabajadora su pago 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 artículos 232 y 233 de la LCT. Así lo declaro.

7. SAC proporcional al primer semestre del 2022: partiendo del hecho de que la remuneración que se devenga durante la relación laboral está compuesta por la que resulta del pago inmediato a la finalización de cada mes como por la de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (CSJT, Sentencia No 840, de fecha 13/11/1998), considero procedente el presente rubro ya que no está acreditado su pago, teniendo en cuenta que el distracto se produjo el día 07/08/2020. Así lo declaro.

8. Vacaciones proporcionales del año 2022: corresponde el pago de este concepto teniendo en cuenta la antigüedad y la fecha en que aconteció la ruptura del vínculo, atento a lo dispuesto por el artículo 156 LCT. Así lo declaro.

Cuarta cuestión: Intereses, planilla, costas y honorarios.

I. Intereses: conforme a lo solicitado por la parte actora, para el cómputo de los intereses se aplica el método de la tasa activa desde que las sumas son debidas y hasta su efectivo pago.

Ello, atento la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en autos Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo S/ Daños y Perjuicios, sentencia N 937/2014 de fecha 23.09. 14, en la que se establece que el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces, seguida luego en nuestro fuero por sentencia N° 1422/2015 del 23/12/2015, en los autos “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones”,

conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/2014, N° 965 de fecha 30/09/2014, N° 324 del 15/04/2015, entre otras), y expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes: "En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por la trabajadora 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" (Dres. Gandur -dis. parcial- Goane -dis. parcial- Sbdar - Posse - Pedernera).

Por lo demás, la aplicación de la tasa activa no es incompatible con la prohibición de indexar establecida por las leyes 23.928 y 25.561, 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. En su mérito y en base a lo dispuesto por el Art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha tasa. Así lo declaro.

Finalmente, cabe aclarar que conforme el criterio fijado por nuestra CSJT, la capitalización de los intereses calculados sólo se producirá una vez que se haya dado cumplimiento con la notificación prevista en el artículo 145 CPL, es decir, cuando liquidada la deuda, el juez mandase pagar la suma resultante y el deudor fuere moroso en hacerlo -art. 770, inc. c) del Cód. Civ. y Com. de la Nación- (Conf. CSJT "Laquaire, Mónica Adela c/Asociación de Empleados de la D.G.I. s/Cobros", sentencia N° 473 del 29/06/04 y "Vellido Ramón Rodolfo vs. Química Montpellier S.A. s/ Cobro de pesos", sentencia n° 162 del 07/03/2023).

II. Planilla. Conforme lo merituado con anterioridad, se practican las siguientes planillas de rubros e intereses, cuyo monto resultante deberá ser abonado dentro del plazo de 10 días, el que comenzará a correr una vez efectuada la notificación prevista en el artículo 145 del CPL.

Cabrera María Cristina

F. Ingreso: 13/02/17

F. Egreso: 16/05/22

Antigüedad: 5 años, 3 meses y 3 días

Convenio, categoría y jornada: Ley 26.844 - 5° cat. Tareas generales - Completa

MRMNH: \$35.869,65 (Abr-22)

| | |
|--|----------------------|
| 1-Indemnización por antigüedad | \$ 215.217,87 |
| \$35.869,65 x 6 | |
| 2-Indemnización sustitutiva de preaviso | \$ 35.869,65 |
| \$35.869,65 x 1 | |
| 3-SAC s/ preaviso | \$ 2.989,14 |
| \$35.869,65 / 12 | |
| 4-Días trabajados | \$ 18.513,37 |
| \$35.869,65 / 31 x 16 | |
| 5-Integración mes de despido | \$ 17.356,28 |
| \$35.869,65 / 31 x 15 | |
| 6-SAC s/ integración mes de despido | \$ 1.446,36 |
| \$17.356,28 / 12 | |

| | |
|--|-----------------------|
| 7-Vacaciones | \$ 11.226,71 |
| \$35.869,65 / 25 x 21 x 37,26% | |
| 8-SAC proporcional | \$ 13.365,13 |
| \$35.869,65 / 365 x 136 | |
| Total \$ rubros 1-8 al despido | \$ 315.984,49 |
| Interés tasa activa BNA desde 16/05/22 hasta 31/01/25 - 227,50% | \$ 718.864,71 |
| Total \$ rubros 1-8 al 31/01/25 | \$1.034.849,20 |

III. Costas: Atento al resultado arribado en el presente juicio y al progreso de los montos y rubros demandados, en virtud del principio objetivo de la derrota, corresponde imponerlas en su totalidad a la demandada vencida (de conformidad a lo establecido en el artículo 61 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

IV. Honorarios: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de la profesional interviniente en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley 6.204.

Atento el resultado arribado en la litis y la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 apartado 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de condena, el que según planilla precedente resulta al 31/01/2025 a la suma de \$1.034.849,20.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por la profesional, el éxito obtenido, la incomparecencia de la letrada a la audiencia de conciliación, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 39, 42, y concordantes de la Ley 5.480 y 50 y 51 del CPL, con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432 ratificada por ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

A la letrada Silvia Viviana Leguizamon (MP 3703) por su actuación en la presente causa en el carácter de apoderada y patrocinante de la parte actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de \$192.481,95 (base x 12% + 55%). Por aplicación de lo normado por el artículo 38 in fine, Ley 5480, corresponde regular honorarios en la suma de \$682.000 (valor de una consulta escrita + 55%).

Por ello,

RESUELVO:

I.- HACER LUGAR a la demanda promovida por la señora María Cristina Cabrera, DNI 27.069.019 con domicilio en calle Corrientes n.º 64, piso 9, dpto 4 de esta ciudad, en contra de la señora Julieta Inés Espeche DNI 29.878.561 con domicilio ignorado, por lo que procede respecto a esta parte lo estipulado en el artículo 22 segundo párrafo del CPL.

En consecuencia, condenar a la demandada al pago de la suma de \$1.034.849,20 (pesos un millón treinta y cuatro mil ochocientos cuarenta y nueve con 20/100 en concepto de de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, remuneración proporcional al mes de despido, integración del mes de despido, SAC sobre integración del mes de despido, SAC sobre integración del mes de despido, SAC proporcional al primer semestre del 2022 y vacaciones proporcionales al año de despido. Dicha suma deberá ser abonada dentro del plazo de 10 días, el que comenzará a correr una vez efectuada la notificación prevista en el artículo 145 del CPL, atento lo considerado.

II.- COSTAS: conforme se considera.

III.- HONORARIOS: Regular honorarios por su actuación profesional a la letrada Silvia Viviana Leguizamon MP 3703, en la suma de \$682.000 (pesos seiscientos ochenta y dos mil). Los montos regulados deberán ser abonados en el plazo de diez (10) días de quedar firme la presente,

tal como lo ordena el artículo 23 de la Ley 5480. En caso de mora, estas sumas devengarán intereses a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días, hasta su efectivo pago. Vencido el plazo legal, la sentencia producirá los efectos previstos en el artículo 601 del CPCC.

IV.- PLANILLA FISCAL: oportunamente, practicarla y reponerla (artículo 13 Ley 6204).

V.- COMUNICAR a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán y al agente fiscal que por turno corresponda.

PROTOCOLIZAR Y HACER SABER. MR 260/23