

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
Juzgado del Trabajo de la VI° Nominación

ACTUACIONES N°: 1671/14
H105015397402
H105015397402

JUICIO: PASCUAL CYNTHIA ELIZABETH c/ LA VELOZ DEL NORTE S.A. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1671/14

San Miguel de Tucumán, 05 de diciembre de 2024.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "PASCUAL CYNTHIA ELIZABETH c/ LA VELOZ DEL NORTE S.A. s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

En fecha 03/10/2014 (fs.2/56, pág. 5/113 de primer cuerpo de expediente digitalizado), el letrado Pedro Guillibaldo Sánchez se presentó en carácter de apoderado de Cynthia Elizabeth Pascual, DNI N°32.018.781, con domicilio en Av. Perón N°267, de la ciudad de Lastenia, Banda del Río Salí de esta provincia, y demás condiciones personales que constan en el poder *ad litem* agregado a f. 2 (pág. 5 de primer cuerpo de expediente digitalizado). En tal carácter inició demanda contra La Veloz del Norte SA por la suma de \$294.119,81 en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, vacaciones año 2012, vacaciones proporcionales, haberes adeudados de febrero 2013, liquidación final, SAC proporcional, sanción del art. 2 de la Ley N°25323 y art. 80 de la LCT, con más indemnización conforme lo previsto por el art. 182 de la LCT y por daño psíquico y moral provocado por despido discriminatorio, de acuerdo con la planilla confeccionada en la presentación del 17/03/2015 y lo detallado en la presentación inicial.

Al relatar los hechos, describió que la actora ingreso a laborar para la demandada el 01/11/2004, desempeñándose, en un primer momento, en el área de encomiendas, como encargada de los reclamos y seguimiento de los paquetes, y luego, desarrolló sus tareas en la boletería de la Terminal de Ómnibus vendiendo pasajes y atendiendo al público. Precisó que su categoría profesional era la de Administrativo B, Auxiliar de Segunda, del CCT N° 460/73. Agregó que percibía una remuneración mensual promedio de \$5.750 y la remuneración percibida al mes de octubre de 2012 ascendió a \$7.097. Detalló que su jornada laboral se extendía de lunes a viernes de 8:30 a 12:30 h y de 16:30 a 20:30 h, y los sábados de 8:30 a 12:30 h, pero acotó que en el último año su horario fue de 15:00 a 23:00 h turno fijo todos los días con designación de descansos rotativos. Señaló como ámbito de trabajo la Boletería de la Terminal de Ómnibus de Tucumán, sita en Av. Brígido Terán N°250 de esta ciudad.

A continuación, adujo que desde su ingreso el vínculo laboral fue hostil y describió en extenso los hechos ocurridos desde mayo de 2010 cuando se conoció la relación que mantenía con la Sra. Ana Lucía Galindo, los que indicó reflejaban la persecución que padeció hasta su distracto, ocurrido mediante acta de notificación notarial el 21/02/2013, al que calificó de discriminatorio y explicó que se produjo luego de que la presionaran para renunciar a cambio de una suma irrisoria. Agregó que jamás le hicieron entrega de la liquidación final, ni la certificación de servicios y los recibos de sueldo.

Para culminar describió el intercambio telegráfico sucedido entre el 01/03/2013 y el 07/08/2014, confeccionó planilla de rubros reclamados y acompañó la documentación en respaldo de su pretensión según surge del recibo corriente a f. 64 (pág. 123 del primer cuerpo de expediente digitalizado).

Corrido traslado, el 29/12/2014, se apersonó la letrada Silvia Marcela Meneghello como apoderada de La Veloz del Norte SA, con domicilio en Av. Tavella N°54 de la provincia de Salta. Planteó defectos de forma e imprecisiones en la demanda. El 12/02/2015 acreditó el carácter de su representación con instrumento de poder general para juicios y actuaciones

administrativas (fs. 71/73, pág. 143/147 de expte. primer cuerpo digitalizado).

El 17/03/2015, el letrado Sánchez contestó el planteo de la accionada y corrigió demanda. Denunció que el contrato de su representada fue por tiempo indeterminado y de carácter permanente, que no recibió capacitación o perfeccionamiento alguno y reconoció que cometió un error con respecto a la base de cálculo puesto que se tomó como tal el salario de octubre de 2012 y por una suma de \$7.097, siendo que el sueldo devengado a diciembre de 2012 ascendió a \$6.832,36. Como consecuencia confeccionó nueva planilla de rubros reclamados.

El 04/05/2015, la letrada Meneghello contestó demanda (fs. 83/91, pág. 167/184 del primer cuerpo de expediente digitalizado). Luego de una negativa genérica y específica de los hechos esgrimidos por la actora, reconoció expresamente la relación laboral, la fecha de ingreso y egreso denunciadas, los horarios de trabajo, la categoría profesional y tareas, así como el salario percibido.

A continuación, brindó su versión de los hechos. Sostuvo que la actora ingresó el 01/11/2004 bajo la dependencia de La Veloz del Norte SA con la categoría profesional de Auxiliar de Segunda conforme CCT N°460/73 hasta su desvinculación producida el 21/02/2013 con justa causa mediante Acta Notarial N°45 pasada ante la Escribanía de Registro N°136 María Amalia Martínez Torres, respecto de la cual describió los antecedentes que culminaron en esa decisión, los que tengo por reproducidos en honor a la brevedad.

Relató que la actora se desempeñaba en el área de encomiendas y boletería, realizando tareas de atención al público, telefonista, venta de pasajes y despacho de encomiendas en general. Preciso que su jornada corría de lunes a viernes de 9 a 13 h y de 17 a 21 h, y los sábados de 9 a 13 h.

Luego de referirse al distracto ocurrido, siguió diciendo que la Sra. Pascual el 01/03/2013, inició el intercambio telegráfico rechazando la causal de despido y manifestando que el mismo se debió estrictamente a razones de reestructuración de personal por la adquisición de la empresa por parte de nuevos dueños, causal que fue negada por su poderdante mediante carta documento del 06/03/2013. Acotó que la actora jamás mencionó su condición sexual y la celebración de matrimonio, de la que su mandante recién tomó conocimiento el 17/12/2014 con la notificación del traslado de demanda. Negó la existencia de un despido discriminatorio e impugnó planilla de rubros reclamados.

El 29/05/2015 acompañó la documentación en apoyo de su defensa según surge del recibo de f. 211 (pág. 23 del segundo cuerpo de expediente digitalizado).

En fecha 26/06/2015 (f. 214, pág. 29 segundo cuerpo de expediente digitalizado) se abrió la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

El 02/09/2015 (f. 232, pág. 65 de segundo cuerpo de expediente digitalizado), la letrada Meneghello informó que en junio de 2013 se inició el proceso de concurso preventivo ante el Juzgado de concurso, quiebras y sociedades de la I°Nomianción de la provincia de salta en los autos caratulados "La Veloz del Norte SA por concurso preventivo (grande). Expte N°434987/13" mediante sentencia de apertura del 08/07/2013 y publicación de edictos el 23/08/2013. Advirtió que el despido de la actora se configuró con anterioridad a la apertura del concurso. Por ese motivo, el 28/09/2015 se ordenó citar ala sindicatura del concurso.

Citadas las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del CPL, comparecieron los letrados apoderados de las partes y manifestaron la imposibilidad de conciliar. En su mérito, se tuvo por intentado el acto conciliatorio y se procedió a proveer las pruebas ofrecidas, pero se suspendió el inicio del plazo de producción de pruebas hasta el 17/10/2016, conforme se dejó constancia en acta de fecha 16/09/2016 (f. 260, pág. 111 de segundo cuerpo de expediente digitalizado).

El 01/03/2017 (f. 270, pág. 133 de segundo cuerpo de expediente digitalizado) se apersonó por la parte demandada sin revocar poder a la letrada Meneguello, el letrado

Oscar Frías Viñals acreditando su representación con instrumento de poder general para juicios y actuaciones administrativas glosado a f. 264/266 (pág. 121/125 de segundo cuerpo de expediente digitalizado).

Concluido el período probatorio, en fecha 11/08/2017 Secretaría Actuarial informó a tenor de lo dispuesto por el art. 101 del CPL. La parte actora ofreció cuatro pruebas: 1) Documental: producida (fs. 282 a fs. 284). 2) Exhibición: producida (fs. 285 a fs. 298). 3) Absolución de posiciones: sin producir (fs. 299 a fs. 324). 4) Testimonial: producida (fs. 325 a fs. 339). 5) Pericial contable: sin producir (fs. 340 a fs. 346). Por su parte la demanda, ofreció solo cuatro: 1) Instrumental: producida (fs. 347 a fs. 356). 2) Informativa: producida (fs. 357 a fs. 434). 3) Confesional: producida (fs. 435 a fs. 446). 4) Testimonial: producida (fs. 447 a fs. 508).

El 28/08/2017 presentó su alegato únicamente la parte demandada. Agregado que fuere el incidente de tacha de testigos (Expte N°1671/14 A4-I1), el 01/11/2017 presentó su alegato la parte actora y el 03/11/2017 lo hizo la parte demandada.

El 30/05/2018, el letrado Sánchez puso en conocimiento el fallecimiento de la parte actora conforme acta del 10/11/2017 (la que fue acompañada el 18/06/2018) y denunció como heredera a su cónyuge, la Sra. Ana Lucia Galindo con domicilio en calle Bulnes N° 1020 de esta ciudad. El 10/09/2018 Mesa de Entrada de este Poder Judicial informó que no existe sucesión abierta a nombre de la Sra. Pascual.

El 26/11/2018 se apersonó la Sra. Galindo con el patrocinio letrado del Dr. Sánchez.

El 03/09/2024, oficiado que fuere, el Juzgado Civil en Familia y Sucesiones de la I° Nominación del Centro Judicial del Este informó que se dictó declaratoria de herederos el 29/11/2018 y se designó a la Sra. Galindo como administradora provisoria el 17/02/2020 y luego se la autorizó el 18/04/2021 a presentarse en los autos del rubro, así como en el Expte N°3059/06 caratulado "Cáceres Elsa del valle s/sucesión".

Finalmente, el 26/09/2024 se ordenó que pasen los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a los términos de la demanda y su contestación son hechos admitidos expresa o tácitamente por las partes, los siguientes: 1) La relación laboral entre la actora y la firma La Veloz del Norte SA. 2) Su desempeño en el área de encomiendas como encargada de los reclamos y seguimiento de los paquetes, y luego, en la boletería de la Terminal de Ómnibus vendiendo pasajes y atendiendo al público. 3) Su categoría: Administrativo B Auxiliar de Segunda del CCT N°460/73. 4) La extinción de la relación laboral el 21/02/2013 por Acta Notarial N°45 pasada ante la Escribanía de Registro N°136, María Amalia Martínez Torres.

Asimismo, cabe tener por reconocido el intercambio telegráfico acompañado por la parte actora atento la negativa genérica de la demandada al respecto (cf. art. 60 y 88 inc. a del CPL), sin perjuicio del informe de Correo Argentino del 23/11/2016 (CPD N°2) sobre la autenticidad y recepción de las cartas documento del 06/03/2013 y 26/06/2014 acompañadas por ambas partes.

En su mérito, resultan cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que este sentenciante deberá expedirse (art. 214 inc. 5 del CPCC, supletorio) las siguientes: 1) Extremos de la relación laboral: jornada laboral. 2) Justificación del despido. 3) Procedencia de los rubros reclamados. Intereses, base de cálculo, costas y honorarios.

Para la resolución de los puntos de conflicto serán de aplicación las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N°20744 (en adelante LCT) y el CCT N°460/73. Así lo declaro.

Debo también advertir que me adentraré en el análisis de las pruebas producidas de acuerdo a los principios de sana crítica y lo previsto en los arts. 125, 127, 137, 322 y ccdtes. del CPCC supletorio al fuero, puntualizando que en virtud del principio de relevancia puede el sentenciante omitir el análisis de aquellas pruebas que resulten inconducentes para la dilucidación de las cuestiones controvertidas.

PRIMERA CUESTION

Extremos de la relación laboral: Jornada Laboral

a. La parte actora denunció que su jornada laboral se extendía de lunes a viernes de 8:30 a 12:30 h y de 16:30 a 20:30 h, y los sábados de 8:30 a 12:30 h, pero acotó que en el último año, su horario fue de 15:00 a 23:00 h turno fijo todos los días con designación de descansos rotativos. A partir de ello, infero que, debido a que no enuncia días de descanso, al tiempo de la extinción de la relación laboral, la jornada que denuncia la accionante corría de lunes a domingos de 15:00 a 23:00 h con descansos rotativos. Ergo, interpreto que denuncia una jornada diaria de 8 horas diarias, siete días a la semana, que sobrepasaría la jornada máxima legal y es mayor a las 44 horas semanales que invoca la demandada, pues esta, si bien dijo reconocer los horarios de trabajo denunciados por la actora, al relatar su versión de los hechos expresó que aquella se desempeñaba de lunes a viernes de 9 a 13 h y de 17 a 21 h, y los sábados de 9 a 13 h.

b. Al respecto, es justo precisar que el convenio colectivo aplicable no contiene previsión especial respecto de la jornada máxima legal para el personal administrativo como es el caso de la actora. Por lo mismo, resultan aplicables las disposiciones de la Ley N° 11544, que prescribe que la jornada máxima legal es de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

En ese orden de ideas, es necesario considerar que no existe en autos prueba alguna que me permita determinar cuál era la real extensión de la jornada laboral de la actora al tiempo de la extinción, sin perjuicio de que esta tampoco expresó con qué frecuencia gozaba de los descansos rotativos que menciona y cuál era la duración de estos. Por lo mismo, aún frente al mencionado reconocimiento de la parte demandada de los horarios de trabajo denunciados por la actora, aún cuando denunció una jornada laboral diferente, estimo justo definir que se desempeñaba en una jornada completa de labor atento a la falta de prueba de una jornada reducida o menor a la máxima legal. Así lo declaro.

Cabe acotar también que, de haber sido la pretensión de la actora, reclamar horas extras al decir que laboraba todos los días, debió acreditar especialmente su duración, dado que el criterio jurisprudencial imperante en relación a las horas suplementarias sostiene que la prueba debe ser asertiva, categórica y precisa en cuanto a la fecha y duración de las mismas (cfr. CSJT, sentencia nro. 975 del 14/12/11, "López Víctor vs. RossoHmnos"). Por lo mismo, sobre ella pesaba la carga de la prueba en este aspecto (cf. art. 322 del CPCC, supletorio).

SEGUNDA CUESTION

Justificación del despido

1. Con relación a este aspecto, se tuvo por reconocido por las partes que la relación laboral se extinguió el 21/02/2013 por Acta Notarial N°45 pasada ante la Escribanía de Registro N°136, María Amalia Martínez Torres (fs. 14/15, pág. 28/31 de primer cuerpo de expediente físico digitalizado).

2. Ahora bien, lo que verdaderamente discuten las partes es acerca de la justificación del despido, pues la parte actora negó la causa invocada por la empleadora en aquel instrumento y adujo que el despido obedeció a su condición sexual por el matrimonio contraído con la Sra. Ana Lucía Galindo y a una serie de situaciones de hostigamiento y persecución, conocido actualmente como *moobing* laboral.

De modo que reconocido que la relación entre las partes culminó el 21/02/2023 por intermedio del acta notarial antes citada, estimo justo remitirme a lo expresado por la accionada esa oportunidad, más allá de lo alegado por la Sra. Pascual en su libelo inicial acerca de la verdadera motivación de la parte empleadora para proceder al distracto.

Así entonces, del análisis del instrumento que nos ocupa, resulta que, la escribana actuante comienza diciendo que se le requirió su servicio notarial a los efectos de que se constituya en la sede de la empresa La Veloz del Norte SA sita en Av. Tavella n°54 de la ciudad de Salta y proceda a notificar a la Sra. Cynthia Elizabeth Pascual que a partir de ese

día quedaba despedida con causa. Acto seguido, dejó constancia que se constituyó en la oficina de Recursos Humanos, impuso el motivo de su presencia en el lugar ante su requirente y la Sra. Pascual mediante la lectura del requerimiento antes citado entregando una copia autenticada de aquél. Y culmina expresando literalmente lo siguiente: *“De esta forma, la nombrada señora queda debidamente notificada que a partir de la fecha queda despedida con causa. Ello así en razón de haber desobedecido el día 19 del corriente mes, las órdenes de su superior, y habiéndosele llamado la atención, lejos de pedir disculpas contestó con palabras y epítetos de grueso calibre. Para la decisión adoptada se tuvo en cuenta además la cantidad de incumplimientos a sus obligaciones laborales, respecto de las cuales esta Patronal tuvo absoluta consideración y paciencia...”*

3. Circunscripto lo anterior, previo a adentrarme en las probanzas rendidas en autos en torno a la veracidad o no de los actos o conductas que la parte empleadora invocó para justificar su decisión de despedir a la Sra. Pascual, corresponde en primer lugar remitirnos a lo dispuesto por el art. 243 de la LCT.

El art. 243 de la LCT establece expresamente que: “El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas”.

De esta forma, la normativa determina que quien decide la extinción del vínculo debe observar estrictamente tres requisitos fundamentales, a saber: a) la forma escrita (formalidad que se establece *ad solemnitatem* y no meramente *ad probationem*); b) los motivos en que se funda la ruptura del contrato deben estar expresados de manera suficientemente clara; c) no puede variar con posterioridad la causa del despido.

En el caso traído a estudio, el primer requisito está bastamente cumplido por intermedio del acta notarial antes referenciada, instrumento que se tiene por reconocido por las partes (cf. art. 60 y 88 inc. 1 CPL).

En relación al segundo requisito, en la comunicación rupturista la accionada mencionó concretamente como motivo de su decisión: 1) la desobediencia en la que incurrió la actora el 19/02/2013 respecto de las órdenes impartidas por su superior; 2) la contestación con palabras y epítetos de grueso calibre frente al llamado de atención por aquél hecho. 3) la cantidad de incumplimientos a sus obligaciones laborales.

Conforme lo señala acertadamente la doctrina, se deben describir claramente y lo más explícitamente posible los hechos y motivos que le dan fundamento al despido. La causa debe quedar acreditada, por lo que los hechos que son motivo del despido deben ser explicados detalladamente. Es imprescindible que el empleador exprese perfectamente y de modo inequívoco los hechos concretos, específicos y objetivos que son el fundamento de la causa de despido. Todo ello con el objeto de que la contraparte -en este caso la trabajadora- pueda ejercer su derecho de defensa y en el caso de corresponder, pueda impugnar la decisión y proporcionar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa.

“Debe recordarse en este punto que la comunicación de la causa de despido debe describir con claridad, sencillez y precisión el incumplimiento contractual imputado. No debe tratarse de expresiones genéricas o abstractas sino de la descripción de hechos concretos y bien ubicados en el tiempo, tanto como para que, por lo menos, sea invariable el contenido de los hechos descriptos y no se los pueda reubicar o redefinir a conveniencia, después de transmitidos” (Luis E. Ramírez Bosco, en Rodríguez Mancini, Ley de Contrato de Trabajo comentada, T IV, p. 371).

En el caso en examen, es indiscutible que la notificación notarial que puso fin al contrato de trabajo no reúne las características que debe presentar el acto cuando se invoca como motivo el incumplimiento contractual de parte de la trabajadora. La CJST tiene dicho, al respecto, con relación a lo prescripto por el art. 243 de la LCT que “la razón invocada a fin

de fundar el distracto debe ser clara, precisa y completa; evitando las formulaciones excesivamente vagas y genéricas, las comunicaciones ambiguas y las expresiones que dan por supuestos hechos, todo lo cual imposibilita estructurar una adecuada defensa de reclamos ajenos. **Cuando se trata de un hecho concreto y puntual debe aportarse, en primer lugar, la fecha del mismo y las personas que intervinieron. Si se habla de agresiones, insultos, amenazas, maltratos verbales, etc., en qué fecha ocurrieron y quienes fueron víctimas y victimarios, indicando cuales fueron las agresiones y/o de que tipo. Si de contestaciones inapropiadas se habla, cuales fueron, entre quienes, en qué contexto y momento.** Si se afirma que el hecho fue presenciado por personas de la empresa, quienes fueron concretamente las personas, siendo fundamental tratándose de trabajadores que se mencionen nombres completos, para evitar que luego sean modificados viendo llegado el momento de ofrecer testigos quienes se encuentran más cercanos al denunciante. Cuando se mencionan faltas disciplinarias se debe referir la fecha, describir las mismas y su contexto; si se trata de una actitud desfavorable, se debe indicar en qué consistía la misma; si el problema esgrimido eran ausencias injustificadas deben especificarse en que días, y si de tardanzas se trata, el día y cuánto tiempo tarde llegó el trabajador. En el caso de alegarse trabajo a desgano deben mencionarse cuales son los indicadores que permiten llegar a dicha conclusión. **Si se plantea desobediencia a órdenes del superior debe indicarse cuál fue la orden, cuando fue comunicada, quien era el superior, y el resto de los datos que permitan individualizar el hecho.** Si se hace referencia a daños materiales y no surge del resto del texto cuales son estos daños, deben precisarse los mismos. **Cuando se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión”** (Cfr. Serrano Alou, Sebastián, “El art. 243 de la RCT y la protección contra el despido arbitrario”, Litoral 2012 (febrero), 23). En el mismo sentido la jurisprudencia ha sostenido que “la debida, clara y circunstanciada individualización del hecho que lleve al empleador a despedir al trabajador, necesariamente debe estar acompañada de todas las circunstancias de tiempo modo y lugar que permitan a éste ejercer su legítimo derecho de defensa en juicio previsto en el artículo 18 de la Constitución Nacional, ya que de lo contrario se encontraría en estado de indefensión” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX “González, Marcelo Gustavo vs. SEAC S.A. s/diferencias de salarios”, 13/6/2011, LA LEY 28/10/2011. Cita online: AR/JUR/31973/2011).” (cf. CSJT, Pereyra Eduardo Daniel vs Chincarini SRL s/indemnizaciones, Sent. N°632 del 30/06/2014) (la negrita me pertenece).

En esa dirección, no puedo soslayar que la demandada respecto de la alegada desobediencia de la actora el 19/02/2013 a las órdenes impartidas por su superior, no indicó quién era su superior (solo lo hizo al contestar demanda), no precisó en qué consistieron las órdenes impartidas y por qué motivo las consideró incumplidas. Así también, tampoco surge del acta notarial cuándo fue y de qué modo se le llamó la atención a la actora por aquél hecho, y cuáles fueron en concreto las palabras y epítetos utilizados para evaluar su importancia, o considerarlos en su caso un insulto. Y finalmente, tampoco detalló cuáles fueron los incumplimientos que advirtió como antecedentes de aquél hecho puntual.

Ahora bien, no obstante, la falta de cumplimiento de los recaudos exigidos por el art. 243 de la LCT, en caso de que hipotéticamente se pudiera considerar que la comunicación de la parte empleadora fue clara y expresa, los incumplimientos denunciados no habrían sido acreditados debidamente en esta causa.

En efecto, sin perjuicio de que queda claro que la causal de despido no puede variar con posterioridad al distracto y por ello la primera comunicación mediante acta notarial importa una especie de fijeza de la causal invocada, es necesario advertir que, al contestar demanda, La Veloz del Norte SA indicó al respecto que, más allá de la causa de despido, eran recurrentes los reclamos por parte de sus compañeros que se recargaban de tareas por sus inasistencias injustificadas, falta de colaboración, mala atención a los clientes y falta

de compromiso con el trabajo en equipo. Agregó que también eran continuos los reclamos verbales de sus superiores por su falta de contracción al trabajo. Remarcó que Pascual tenía varios apercibimientos y sanciones relacionadas a incumplimientos por apatía con sus obligaciones laborales, ninguna de las cuales fue impugnada y se encuentran firmes. Esgrimió que, a ello se suma el hecho de que el 19/02/2013 el Sr. Ledesma, superior jerárquico de la actora, le impartió una serie de órdenes, las cuales fueron desoídas por Pascual, por lo que se dispuso un llamado de atención. Explicó que, al tomar conocimiento de dicha sanción, la actora respondió con una serie de insultos, malas palabras y epítetos de grueso calibre hacia la persona de Ledesma, por lo que este decidió poner en conocimiento de dicha situación a la gerencia general de la empresa. Advirtió que así fue que, el 20/02/2013, Casa Central citó a la actora a una reunión en la ciudad de Salta para que brinde su versión de los hechos, conocer cuál era el motivo del malestar permanente que tenía con sus compañeros y jefes e intentar deponga tan belicosa actitud para así continuar con el vínculo laboral. Alegó que ante la negativa de aquella y sus respuestas evasivas, así como su postura intransigente, la acumulación de sanciones disciplinarias y los hechos ocurridos con el Sr. Ledesma el 19/02/2013, Gerencia General dispuso resolver el vínculo.

En este sentido, estimo elemental valorar las declaraciones testimoniales ofrecidas por la demandada y producidas en el CPD N°4 en el marco de la audiencia celebrada el 23/02/2017. Así, declaró el Sr. Carlos Antonio Ledesma, quien sostuvo trabajar para La Veloz del Norte SA al ser consultado por las generales de la ley, calificándola como empresa de pasajeros y transporte de carga (respuesta a la pregunta n°3) y conocer a la actora por ser compañera de trabajo (a tenor de la pregunta n°2 del cuestionario propuesto). A la pregunta n°4-acerca de cuáles eran las tareas de la actora- sostuvo que aquella era telefonista. A la pregunta n°5,- manifestó que el superior jerárquico de la actora en la empresa demandada en el mes de febrero de 2013 era el Sr. Luis Campos, mientras que él (el testigo) era el encargado de boletería. A través de la pregunta n°6 se lo interrogó sobre cómo era el desempeño laboral de la actora y dijo: *“Regular. Ella trabajaba bien, pero tenía muchas faltas y llegadas tardes a su desempeño laboral”*. Seguidamente se le preguntó cómo era el trato mantenido entre la actora y sus compañeros de trabajo y aseguró: *“Normal”*. Por la pregunta n°8 se le consultó sobre cómo era la situación sentimental o amorosa de la Sra. Pascual entre los años 2012 y 2013, y expresó: *“Ni idea, para nosotros era una persona normal”*; y mediante la pregunta n°9 se lo interrogó puntualmente sobre la condición sexual de la actora mientras trabajaba para la demandada, a lo que insistió: *“Normal”*. A la pregunta 10 acerca del estado civil de la actora mientras laboraba para la accionada expresó: *“Que yo sepa soltera”*. Finalmente, se le consultó expresamente sobre si sabía y le constaba cuál fue el motivo por el cual fue despedida la actora y manifestó: *“No tengo ni la menor idea”*.

A continuación, declaró el Sr. Jorge Norberto Salomón a tenor de idéntico cuestionario. Frente a las generales de la ley y la pregunta n°2 dijo trabajar para La Veloz del Norte SA y conocer a la actora. Coincidió con el testigo anterior en que La Veloz del Norte SA es una empresa de transporte de pasajeros (respuesta a la pregunta n°3), que la actora era telefonista y se desempeñaba en información (respuesta a la pregunta n°4) y que su superior jerárquico era Luis Campos en su momento (respuesta a la pregunta n°5). A la pregunta n°6 y 7° describió como normal tanto el desempeño laboral de la actora como el trato mantenido con sus compañeros. Por otro lado, a las preguntas 8, 9 y 11 respondió que no sabía el estado civil de la actora, su situación sentimental o amorosa entre el 2012 y 2013, ni el motivo de su despido. Particularmente con relación a la condición sexual de la actora mientras laboraba para la demandada (pregunta n°9) indicó: *“Normal”*.

Otro testigo, fue Segundo Armando Palomar. Ante idéntico interrogatorio sostuvo que trabaja para La Veloz del Norte SA, empresa de transporte de pasajeros y de cargas que trabaja con encomiendas. A la pregunta n°4 declaró que la actora estaba en la parte de informes de la boletería y era telefonista, que su superior jerárquico era Luis Campos, que

desempeñaba bien sus tareas y tenía una buena relación de compañeros, describiendo dicha relación como normal. Adujo que mucho trato no tenía con la actora porque cada uno estaba en su sector. A la 8, manifestó que tenía conocimiento de que la accionante estaba de novia con un chico que trabaja como maletero en la terminal, y respecto de su condición sexual dijo que la Sra. Pascual *“era una mujer. Normal”*. A tenor de la pregunta n°10 dijo que se enteró que la actora se casó, pero no recordaba bien cuándo. Para culminar, frente a la pregunta n°11 dijo desconocer el motivo de la desvinculación de la actora.

Por su parte, prestó testimonio el Sr. Luis Ángel Manca, quien al igual que el resto de los deponentes, expresó que trabaja para la demandada y la caracterizó como una empresa de transporte de pasajeros y carga. Arguyó que conocía a la actora por el trabajo e indicó que ella era telefonista. Señaló a Luis Campos como gerente de la empresa accionada en febrero de 2013 y a Carlos Ledesma como encargado, cuando se le preguntó quién era el superior jerárquico de la actora para ese período. Con relación al desempeño laboral de la accionante dijo que era regular y la relación con los compañeros normal. Explicó, ante la pregunta n°8, que para él, la actora era *“hetero”* porque salía con un maletero de la Terminal y lo reiteró al contestar la pregunta n°9. Con respecto al estado civil de la Sra. Pascual declaró que después que se casó se enteraron que lo fue con una mujer. Finalmente, sobre el motivo del despido, manifestó no constarle el mismo.

Asimismo, la demandada, acompañó, en respaldo de su responde, el legajo personal de la actora, en el que constan una serie de notificaciones de suspensión por ausencias injustificadas o llegadas tarde al lugar de trabajo, memorándums correlativos a dichas notificaciones, y comprobantes de pedidos de licencia por enfermedad entre los años 2005 a 2011, de los cuales fueron reconocidos únicamente los glosados a fs. 154, 156/179, 182/184, 188 y 190/206 con excepción de las fs. 199,204 y 205, según surge de la audiencia de reconocimiento que se llevó a cabo el 02/12/2016 conforme acta que corre agregada a f. 356.

De la prueba antes analizada entiendo que no surge acreditado el hecho que habría ocurrido el 19/02/2023, tal como lo alega la demandada en su comunicación de despido. En este sentido, cabe acotar que pese a que todos los testigos señalaron al Sr. Luis Campos como superior jerárquico de la actora para ese período temporal, e incluso el propio Carlos Ledesma atestiguó que aquél era el superior jerárquico de la accionante, y él el encargado del sector de boletería, lo cierto es que la demandada, en su responde, señala a Carlos Ledesma como superior jerárquico, y ello lo confirma la actora al deponer en la posición n°2 al momento de absolver posiciones el 02/12/2016 (f. 446, pág. 95 del tercer cuerpo de expediente digitalizado). No obstante ello, en caso de que el Sr. Carlos Ledesma -que mencionan las partes como superior jerárquico de la actora- sea el testigo ofrecido por la parte accionada y a su vez se trate de la misma persona que supuestamente dio las órdenes que la actora habría desobedecido, según se consignó en el acta de notificación notarial, es clave resaltar que el propio testigo manifestó a la pregunta n°11 desconocer el motivo de la extinción de la relación laboral traída a estudio. Además, dicho testigo, cuando fue consultado sobre el desempeño laboral de la actora, dijo expresamente que era regular, que trabajaba bien, aunque tenía muchas faltas y llegadas tarde, más no hizo mención alguna del episodio del 19/02/2023, o en su caso, del incumplimiento a alguna orden impartida por él. En otras palabras, no surge acreditada la existencia del hecho invocado como motivo principal de la decisión de despedir a la Sra. Pascual.

Así tampoco, por más que la actora reconozca algunas de las notificaciones de suspensión por llegada tarde y ausencias sin justificación, y no haya constancia alguna de que estas hayan sido impugnadas, ellas no fueron expresamente detalladas en el instrumento de notificación del despido citado. Como corolario de ello, tampoco se puede considerar los antecedentes que de forma totalmente genérica menciona la parte empleadora al instar a la ruptura del vínculo.

Por todo lo expuesto, considero que la decisión de la demandada de extinguir el vínculo fundada en justa causa devino injustificada y resultan procedentes las indemnizaciones reclamadas por la actora en orden a lo dispuesto por el art. 245 de la LCT. Así lo declaro.

TERCERA CUESTION

Procedencia de los rubros reclamados

De acuerdo a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio al fuero, corresponde expedirme sobre los rubros reclamados:

1. Indemnización por antigüedad: Atento a lo previsto en el art. 245 de la LCT y lo desarrollado en la segunda cuestión, resulta admisible este rubro.

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: Resulta admisible este concepto de acuerdo a lo previsto en el art. 232 de la LCT.

3. SAC sobre preaviso: Resulta procedente este rubro en relación a ambas accionantes, conforme lo resuelto con por la CSJT in re: "Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani" (sent. n° 107 del 07/03/12). Así lo declaro.

4. Integración mes de despido: Resulta procedente este rubro de acuerdo a lo normado en el art. 233 de la LCT y teniendo en cuenta la fecha de distracto reconocida por las partes y establecida en la segunda cuestión de la presente.

5. SAC sobre integración mes de despido: Procede este rubro de acuerdo con el criterio jurisprudencial sentado por la doctrina legal de la Corte Suprema de Tucumán en el fallo "Luna Gabriel vs Castillo SACIFIA" (sentencia 835 del 17/10/2013).

6. Haberes adeudados febrero 2013: Estimo justo admitir el presente rubro, dado que considero que no se encuentra acreditado su pago. Ello por cuanto, si bien en el marco de la producción del CPA N°2, la parte empleadora exhibió el recibo de haberes de liquidación final por este período en particular (f. 293, pág. 183 de segundo cuerpo de expediente digitalizado), y la actora no impugnó esa presentación, dicho instrumento no cuenta con la firma de la Sra. Pascual, de modo que infiero que nunca fue entregado tal como ella lo manifiesta en su escrito inicial, y consecuentemente, no puedo tener por abonado tal concepto. Así lo declaro.

7. SAC proporcional: Teniendo en cuenta que no se encuentra acreditado su pago por idénticos motivos a los expresados en el rubro que precede, se admite su procedencia en virtud de lo establecido en el art. 123 de la LCT y el criterio jurisprudencial sentado por la doctrina legal de la Corte Suprema de Tucumán en el fallo "Luna Gabriel vs Castillo SACIFIA" (sentencia 835 del 17/10/2013). Así lo declaro.

8. Vacaciones proporcionales: Resulta procedente este rubro en virtud de lo establecido en el art. 156 de la LCT y por no encontrarse acreditado su pago en orden al fundamento expuesto en el rubro 6. Así lo declaro.

9. Vacaciones correspondientes al año 2012: Si bien no fueron cuantificadas por la parte actora al confeccionar planilla, fueron peticionadas en acápite IX° de su escrito inicial (f. 54, pág. 109 del primer cuerpo de expediente digitalizado). Infiero que su pago se encuentra acreditado mediante el recibo de haberes por el período diciembre 2012, el que tengo por reconocido por ambas partes pues fue incorporado por la propia actora con su demanda y exhibido por la demandada en el CPA N°2. En consecuencia, estimo no resulta procedente el reclamo. Así lo declaro.

10 Sanción del art. 2 de la Ley N°25323: Resulta procedente este rubro por cuanto se encuentra acreditada la intimación fehaciente para el pago de las indemnizaciones por despido sin causa vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral mediante TCL del 01/03/2013 glosada a f. 19 (pág. 39 del primer cuerpo de expediente digitalizado), el que tengo por reconocido frente a la falta de desconocimiento expreso por parte de la accionada en su responde (cf. art. 60 y 88 inc. 1 del CPL). Ello en un todo de acuerdo con lo previsto en el art. 255 bis de la LCT y la doctrina legal establecida por la Excma. Corte de la provincia cuando expresó que "la intimación imperada por la norma

legal, debe reunir los siguientes requisitos: debe ser expresa, clara y concreta y debe efectuarse luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la LCT, posteriores a la extinción de la relación laboral (art. 128 y 149), oportunidad en que el empleador recién estará en mora” (cfr. CSJT, sentencias N° 458 de fecha 04/7/2011, “Troncoso, Janet Rudells vs. Mutualidad Provincial Tucumán s/ Cobro de pesos”). Así lo declaro.

11. Sanción del art. 80 de la LCT: Al respecto, debo advertir que el art. 80 de la LCT establece la obligación del empleador de entregar al trabajador cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, constancia documentada del ingreso de los fondos retenidos al trabajador con destino a los distintos órganos de la seguridad social y sindicales, y un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Prevé también que si el empleador no cumpliera con su entrega dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Asimismo, el art. 3 del decreto N° 146/01 -que reglamenta el art. 80 de la LCT-, posterga para treinta días después de extinguido el contrato, el plazo para habilitar la formulación del requerimiento.

Examinado el caso traído a estudio se puede observar que la propia parte actora acompañó una certificación de servicios y remuneraciones (fs. 5/8, pág. 10/16 del primer cuerpo de expediente digitalizado) que coincide con el instrumento acompañado por la accionada a fs. 102/103 (pág. 205/208 de primer cuerpo de expediente digitalizado) y expresamente reconocido por la Sra. Pascual en la audiencia de reconocimiento de fecha 02/12/2016 (f. 356). Asimismo, la actora también acompañó con su libelo inicial un certificado de trabajo del 21/02/2013 expedido por la accionada, el que tengo también por reconocido de conformidad con lo dispuesto por el art. 60 y 88 inc. 1 del CPL (f. 9, pág. 19 del primer cuerpo de expediente digitalizado). Vale aclarar que los originales se encuentran reservados en caja fuerte de este juzgado conforme consta en el recibo de f. 61 (pág. 123 del primer cuerpo de expediente digitalizado).

Sin embargo, la actora reclama el presente rubro puntualmente por haberle sido entregada la documentación el 07/08/2014 (según se infiere de su relato al referir al cargo de certificación de firma de Anses que consta inserto en aquella), vencido el plazo legal, no obstante lo argüido a f. 53 de su presentación introductoria (pág. 106/107 del primer cuerpo de expediente digitalizado) sobre las desavenencias que tuvo que atravesar para conseguir dicha entrega.

En consecuencia, siendo que la demandada no negó haber procedido finalmente a la entrega en fecha 07/08/2014 o con posterioridad al cargo de Anses inserto en esa documental, tengo por reconocido este extremo conforme lo dispuesto por el art. 60 del CPL. En su mérito, considero que este rubro resulta admisible pues la actora acreditó fehacientemente la intimación a La Veloz del Norte SA con posterioridad a los 30 días de la extinción del contrato de trabajo (21/02/2013) según lo dispuesto por el art. 3 del Decreto N° 146/01, mediante TCL CD 971437893 del 19/04/2013 (f. 20, pág. 41 del primer cuerpo de expediente digitalizado) y esta no acreditó haber procedido a la efectiva entrega dentro del plazo legal establecido por el art. 80 de la LCT. Así lo declaro.

Para así decidir, valoro no solo lo dispuesto por el art. 80 (en cuanto a los dos instrumentos que debe el empleador entregar) sino también la finalidad de uno y otro, y que la multa busca reparar los daños que el incumplimiento -total o deficiente de dicha obligación- acarrea hacia el trabajador. Por ese motivo, se debe tener en cuenta que la accionada -para tener por cumplida su obligación- debió haber entregado efectivamente al

trabajador tales instrumentos, o en su defecto haber consignado esa documentación, lo que liberaría su responsabilidad por dicha falta de entrega en los términos de los arts. 904, 910 y ccdtes del CCCN, lo que no surge acreditado. Ergo, la mera puesta a disposición de la actora, conforme lo argüido por la accionada en su defensa, no puede ser tenida como cumplimiento de la obligación de hacer que prescribe el art. 80 de la LCT.

Así la jurisprudencia tiene dicho que: “No puede considerarse cumplida la intimación a acompañar las certificaciones del art. 80 LCT, con la notificación de su puesta a disposición, pues la empleadora siempre tiene el recurso legal de la consignación. Por lo tanto, resulta irrelevante la circunstancia de que la demandada los hubiera puesto a su disposición, o bien, los acompañara recién al contestar la demanda, pues la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral, es una obligación a su cargo, que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones, pues para considerar que el cumplimiento de esta obligación dependa -en lo que se refiere a su aspecto temporal- de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos judicialmente” (CNAT Sala III Expte. N° 12.004/08 Sent. Def. N° 92.926 del 30/12/2011 “Ojeda, Sulma Diana y otros c/Kartonsec SA y otros s/indemnización por fallecimiento”).

12. Indemnización por causa de matrimonio (art. 182 LCT): Al respecto resulta útil reseñar que el art. 180 de la LCT establece que “serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”. Seguidamente y en concordancia con ello, dispone en su art. 181 que se considerará que el despido fue por esa causa, cuando fuere sin invocación de causa por parte del empleador o cuando no fuese probada la causa que invocare, y se produjese dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados. Finalmente, el art. 182 prescribe -a favor del trabajador despedido por causa de matrimonio- una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 de la LCT.

Así, la normativa antes citada establece una presunción *iuris tantum* que pone en cabeza del empleador la carga de acreditar que el despido no obedeció al matrimonio del trabajador, sino que lo fue por otras causas. Pero, para que esa presunción se torne operativa, es necesario que la parte trabajadora acredite no solo el hecho del matrimonio, sino también que notificó fehacientemente a su empleador dentro de los términos legales.

Por lo mismo, en el caso en análisis, si bien la actora acreditó la celebración del matrimonio con la Sra. Ana Lucía Galindo el **15/12/2012** mediante acta glosada a f. 29 (pág. 59/60 del primer cuerpo de expediente digitalizado), no ha logrado acreditar que puso en conocimiento de modo fehaciente a la parte empleadora respecto de dicha circunstancia. En efecto, no surge de ninguno de los telegramas adjuntados con su libelo inicial (fs. 19/22, pág. 39/45 de expediente digitalizado) que la actora mencione siquiera que contraería matrimonio. Tampoco puede inferirse ello de las declaraciones testimoniales producidas en autos. Todos los testigos ofrecidos por la demandada, al responder a la pregunta n°10, indicaron que se enteraron que la actora se había casado con una mujer, pero no supieron precisar cuándo ni de qué modo, ni tampoco dejaron entrever que lo sabían con anterioridad a la celebración del matrimonio.

Tampoco surge evidente el conocimiento efectivo de la accionada dentro de los plazos legales y con anterioridad a la notificación del traslado de demanda, de la declaración testimonial ofrecida por la propia actora.

En este sentido, la Sra. Silvia Judith Berezan (quien declaró el 29/03/2017 en el CPA N° 4 -fs. 337/338, pág. 257/278 del segundo cuerpo de expediente digitalizado-), frente a las generales de la ley, sostuvo que conocía a las partes porque trabajaba en La Veloz del

Norte. A la pregunta n°2 (sobre el lugar donde laboró la actora desde el 2004 hasta el 2013), sostuvo que lo hizo primero en encomienda y después en boletería, explicó que ella (la testigo) trabajó en boletería desde 1999 hasta el 2012 y en esa oportunidad es que fueron compañeras; agregó que hubo un tiempo en el estuvo también en la parte de encomiendas y fue compañera de la actora allí. A tenor de la pregunta n°3 (sobre el lugar donde vivía la Sra. Pascual y con quién desde el año 2010 hasta el año 2012), manifestó: *“Con Lucía Galindo, su pareja con la cual después contrae matrimonio. Lo sé porque éramos compañeras en la empresa y Lucia iba a buscarla y bueno éramos de conocimiento, estábamos horas metidas ahí adentro y por charlas”*. Por la pregunta n°4 del cuestionario propuesto fue interrogada sobre si conocía a la Sra. Galindo y qué relación mantenía con la actora, y en esa instancia señaló: *“Si la conozco y es la pareja de Cynthia con la cual se casaron en 2012. Y la razón por la que sé es compartir la entrada, una salida, por ahí se llegaba a saludarla, o acercarle algo, algún trámite lo que una pareja hace cuando te van a buscar al trabajo o cuando te llevan. Todos estábamos al tanto de cuál era la relación”*. Mediante la pregunta n°5 se insistió y se le preguntó a la testigo sobre el estado civil de la actora y, en su caso, cuándo y en qué época contrajo matrimonio, y la Sra. Berezan respondió: *“Casada con Lucia Galindo, en finales de Diciembre de 2012 se casaron, al cual estábamos invitados todos los de la Veloz que éramos compañeros y personalmente asistí. Es más fue uno de los primeros casamientos igualitarios que hubo en la provincia”*. Correlativamente a la pregunta n°6 (“Diga el testigo si sabe y le consta cómo era la relación de pareja o matrimonio de la Sra. Cynthia Elizabeth Pascual, cómo se comportaban y si era pública la misma”) dijo que la relación era pública y expresó: *“Todas las personas que trabajamos en la Veloz del Norte Tucumán, ya sea encomienda, boletería, 0800, la parte del taller donde se guardan los buses, choferes, azafatas, maleteros, ósea todos sabíamos de la relación. Se comportaban de forma natural como cualquier pareja constituida, buenos modales, como una pareja bien constituida, básicamente eso”*. Seguidamente a la pregunta n°7 (sobre las épocas o mes en los que se tomaba licencia o vacaciones la actora), esgrimió: *“Y eso es relativo, porque cada empleado se maneja por medio de croquis o diagrama donde se van pidiendo las vacaciones o cualquier modalidad como vacaciones o licencias, se hacían por medio de memorándum interno que se notificaba al director superior y de ahí iba a la parte gerencial de la empresa. Se tomó licencia para el casamiento que me acuerdo porque daba la época que avisó que se casaba, y porque había que suplantar el puesto de trabajo. Todos teníamos nuestro lugar de trabajo porque si alguien se iba de licencia había que poner un reemplazo. Había que dejar avisado los movimientos que se pretendía hacer, por ejemplo, querés salir en enero y ya hay 4 o 5 empleados para ese mes entonces te dicen no poder salir para esa fecha y tener que salir para otra. Si se podía o no el jefe te avisaba si se podía en esa fecha que vos necesitaba o pedías. Si no se podía ellos te decían qué fecha estaba disponible si es que te servía y uno automáticamente iba modificando sus tiempos para los tiempos que se necesitaban en la empresa”*.

A continuación, la parte demandada le realizó una serie de preguntas aclaratorias, y así aclaró la respuesta a la pregunta n°2 y adujo no saber la fecha puntual en la que dejó de trabajar en La Veloz del Norte en el año 2012, agregando como referencia lo siguiente: *“Cynthia entró en encomienda, yo trabajaba en ese momento desde 1999 en boletería ósea ella ingresa y yo ya estaba trabajando. Yo casi 13 años trabajé para la Veloz del Norte que me apretaron para renunciar. Mi lugar de trabajo era boletería, Cynthia ingresa a encomienda con lo cual nos veíamos cuando ella venía a marcar porque el reloj estaba en boletería. Todos los empleados que se desempeñaban dentro de la terminal de ómnibus llámese 0800, llámese encomiendas y obviamente boletería marcaban tarjeta en el reloj que se encontraba en Boletería Tucumán. Osea que todos teníamos contacto fluido ya sea o de entrada o de salida en el horario laboral. En ese caso hasta dos o cuatro veces en el día porque encomienda no era regular con los horarios ya que había períodos en que se abría horario corrido de 8 de la mañana a 9 de la noche y había períodos de prueba que se abría*

de 8 a 12:30 y de 16:30 a 20:30. Eso también variaba por la cantidad de personal que había para trabajar en esa área. Generamos empatía o buen trato porque era responsable como yo. La entrada es encomienda y después hubo un tiempo casi a mediados del 2012 ya había una persecución sistemática donde a mí me migran a encomienda y fuimos compañeras ahí en encomienda por tres meses. Y por el mismo hecho de la persecución ideológica y el ensañamiento en los tres últimos años de que estuve trabajando, me pasan a encomienda, osea quedo yo en el lugar de Cynthia y a Cynthia la mandan a boletería. Hasta qué momento estuvo Cynthia en boletería no te sabría decir porque fue cuando me apretaron a mí y me hicieron ir a Salta. Fui la primera de la cadena, de intimación digamos de toda la gente que siguió después. Osea que no se hasta qué fecha trabajó Cynthia porque a mí me apretaron para renunciar antes. De hecho yo soy a la primera que sacan después siguió Cynthia, mi hermana en Buenos Aires. Así que el período de Cynthia debe haber sido un mes o dos meses después que a mí. Dos meses después que se casó". Le pidió también que aclare su respuesta a la pregunta n°3 y diga en qué lugar vivía la Sra. Pascual y con qué frecuencia la visitaba, y expresó: No sé su domicilio. Y la frecuencia no sé, o sea eso es relativo depende de la necesidad que tengas de verte con la pareja, puede ser todos los días o un día por medio". También se le pidió que aclare su respuesta a la pregunta n°5 y cuente cuáles fueron los compañeros que asistieron al casamiento de la Sra. Pascual y contestó: "Yo, no recuerdo quien más porque yo ya no estaba trabajando ahí, porque fue la única lo cual me llamó la atención"

Seguidamente, la demandada formuló repreguntas. A la primera, sobre cómo le constaba que la Sra. Pascual haya notificado su matrimonio a La Veloz del Norte y de qué modo, la testigo refirió: "A mí particularmente como a todo el mundo me llegó tarjeta. Pero tengo entendido como yo ya no estaba trabajando me llegó invitación en mano, de que se invitó a todos de forma general. En una empresa tenés que informar por medio de memorándum, y se manda adjunto a una guía de servicio interno siglado G.S.I. todo lleva una numeración correlativa brindada por la Empresa. Al igual que el memorándum número tanto, duplicado. Yo no estuve presente no puedo decir que haya visto el memorándum, esa respuesta no te puedo contestar. De todas formas puedo suponer que se hizo según la normativa interna". A la n°2, respecto a cuál era la relación de Pascual con sus compañeros, aseveró que "Excelente". Mediante la repregunta n°3 se le consultó a la testigo si sabía quién era el superior jerárquico de la Sra. Pascual en el período 2012 al 2013, y aseguró que el Sr. Carlos Ledesma y el Sr. Luis Campos. Finalmente, frente a la repregunta n°4 sobre si sabía si la Sra. Pascual tomó vacaciones en el año 2013 y si le fueron abonadas, respondió: "Desconozco no estaba trabajando en la Empresa".

En fecha 04/04/2017 (fs. 522/527, pág. 248/260 del tercer cuerpo de expediente digitalizado), la parte accionada articuló tacha en los dichos contra esta testigo en particular. Sostuvo que la Sra. Berezan dijo en la pregunta n°2 que trabajó en boletería desde el año 99 hasta el 2012, al contestar la aclaratoria sostuvo que a mediados del 2012 la trasladaron a encomiendas, y en la aclaratoria ratificó que trabajó en La Veloz del Norte hasta finales de 2012, sin embargo del informe de Nosis surge que trabajó para la firma demandada desde el año 99 hasta el mes de septiembre de 2010.

Agregó que, a la pregunta n°2, la testigo manifestó que Pascual trabajó primero en encomiendas y luego en boletería, y que hubo un tiempo en que estuvo en encomiendas y por ello fue compañera en los dos ámbitos. Repasó que a la pregunta n°3, la testigo dijo que Pascual vivía con Galindo y que lo sabía porque esta la iba a buscar, y adujo que estaban horas metidas ahí dentro y por charlas. Indicó que igualmente la testigo manifestó en la aclaratoria 1 que fueron compañeras en encomienda por tres meses, pero a renglón seguido dijo que cuando la pasaron a encomiendas quedó ella en el lugar de la actora y a la actora la mandaron a boletería. Refirió que la testigo manifestó que se veían con la actora cuando ella marcaba reloj en boletería y que tenían contacto fluido ya sea en la entrada o en la salida del horario laboral. A partir de esas observaciones, la demandada cuestionó la posibilidad de

que la testigo y la actora hayan compartido charlas, bajo el argumento de que nunca compartieron oficina y solo se encontraban a la entrada y salida del horario laboral.

Señaló además que, en la pregunta n°4 la Sra. Berezan dijo que todos estaban al tanto de la relación entre Pascual y Galindo y que todos estaban invitados al casamiento, pero al contestar la aclaratoria a esa pregunta no recordó ni un solo nombre, siendo que compartió más de trece años de trabajo.

Corrido traslado, el 02/06/2017 (fs. 535/536, pág. 274/278 de tercer cuerpo expediente digitalizado), el letrado Sánchez, en representación de la actora, contestó el planteo solicitando su rechazo. Sostuvo que el informe de NOSIS es insuficiente e insostenible para cuestionar el desempeño de la testigo como empleada, además que pudo esta haber trabajado sin registración, o registrada deficientemente, o registrada con aportes previsionales adeudados y ello no surge de ese informe. Describió como ilógico el planteo de la demandada en cuanto a la imposibilidad de un contacto estrecho entre la testigo y la actora por haber trabajado en oficinas separadas. Finalmente, sostuvo que la testigo pudo no saber respecto del acto de notificación formal del matrimonio entre la actora y la Sra. Galindo, pero ello no significa que no sea cierto que conocía el matrimonio, y expuso que lo mismo ocurre con respecto a las vacaciones.

Analizadas las posiciones de las partes y el testimonio brindado por la Sra. Berezan, estimo justo rechazar el planteo de la accionada. Si bien es verdad que la testigo incurrió en una serie de contradicciones, ello no es óbice para valorar su testimonio, sin perjuicio de la incidencia o utilidad a los fines de acreditar los hechos del caso, pues dichas imprecisiones o contradicciones, no me conducen a vislumbrar una falsedad en su testimonio, sino sencillamente falta de claridad o precisión. Además, la prueba documental acompañada por la parte accionada respecto de la duración de la relación laboral de la testigo no resulta idónea para acreditar su versión en cuanto a que solo laboró para ella hasta el mes de septiembre de 2010. Justamente en su calidad de empleadora de la testigo pudo aportar prueba conducente a dilucidar la verdad o falsedad de su declaración en cuanto a los extremos de su relación laboral, como ser recibos de sueldo, constancias del registro del libro de remuneraciones, alta y baja de AFIP, certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones, entre otra documental que como empleadora se encontraba en condiciones de aportar, y no lo hizo.

Ahora bien, sin perjuicio de lo decidido en cuanto a la tacha articulada con respecto a la testigo Berezan, me encuentro en condiciones de afirmar que tampoco con su declaración, logró la actora acreditar que notificó fehacientemente a la demandada de la celebración de su matrimonio oportunamente.

En efecto, la propia testigo, al responder la repregunta n°1 formulada por la demandada, sostuvo que a todo el mundo, como a ella, le llegó tarjeta de invitación, sin embargo, hacia el final de su respuesta, deslizó que para ese momento ella ya no trabajaba en la empresa, por lo que dijo expresamente que solamente “tenía entendido” (interpreto que esto significa que no lo sabía por un conocimiento directo de sus sentidos) de que se invitó a todos de manera general.

Asimismo, insistió en un dato particularmente relevante, y es que toda notificación en el ámbito de esa empresa se efectuaba a través de un memorándum que se adjuntaba a una guía de servicio con numeración correlativa brindada por la propia empresa y que se hacía por duplicado. Aseguró que ella no vio ese memorándum por lo que no podía responder si la actora notificó por ese medio a la empleadora, y sencillamente dijo “suponer” que sí lo había hecho de ese modo conforme la normativa interna. Repárese que la actora, no solo no mencionó en el libelo inicial haberlo hecho, sino que tampoco agregó la copia de aquel documento que, según la testigo, debería haber tenido en su poder. Finalmente, cabe resaltar también que, al tiempo de solicitar la exhibición de documentación en el marco de la producción del CPA N°2, no requirió ese instrumento en particular para que sea agregado al expediente como prueba de la notificación a la demandada de la fecha en que contraería

matrimonio.

En consecuencia, al no haber acreditado el presupuesto fáctico (notificación a la empleadora del matrimonio) que estipula la norma para hacer operativa la presunción allí contenida, no resulta admisible el rubro reclamado. Así lo declaro.

13. Daño psíquico y moral por despido discriminatorio: En orden a la fundamentación de esta pretensión por parte de la actora, es útil advertir que ésta adujo que, desde su ingreso, el vínculo laboral fue hostil, siendo permanentemente perseguida por su condición sexual, con el agravante de que se le asignó la función de controlar la gestión, errores e irregularidades de sus compañeros de trabajo.

Precisó que la presión y el hostigamiento ocurrieron desde mayo de 2010 cuando se conoció la relación que mantenía con la Sra. Ana Lucía Galindo. En ese orden de ideas, continuó relatando que, en octubre de 2012, informó que en diciembre de ese año contraería matrimonio con la Sra. Galindo, pero le negaron la licencia bajo el fundamento de que era temporada alta y por ello se requería su presencia. Destacó que igualmente se la otorgaron en enero de 2013, después de mucho insistir. Acotó que otro hecho de persecución por su condición sexual fue que le negaron para ella y su esposa los pasajes (pero advirtió que después se los dieron, aunque estaban mal confeccionados e igualmente los terminó abonando).

Arguyó que, como consecuencia de las insistencias por la licencia y los pasajes, aumentaron los malos tratos y el acoso, el que se reflejaba en burla hacia su persona, persecuciones laborales, diagramación de turnos de trabajo casi fijos y negativa de vacaciones durante los últimos tres años.

Por lo expuesto, calificó el distracto ocurrido como discriminatorio y reclamó la indemnización prevista por la Ley N°23592 equivalente a la indemnización por antigüedad, según la jurisprudencia local, conforme expuso al confeccionar nueva planilla mediante la presentación del 17/03/2015.

La demandada por su parte, con relación al despido discriminatorio, alegó que la empresa recién tomó conocimiento del matrimonio celebrado, el 17/12/2014 cuando se le notificó el traslado de demanda. Hizo notar que la actora no realizó mención de tal circunstancia ni en el intercambio telegráfico, no gestionó el beneficio de la seguridad social por matrimonio, no denunció a su cónyuge como beneficiaria de la obra social ni del seguro de vida obligatorio. Agregó que el solo hecho de que la actora se asista médicamente con profesional de la neurología o psicología es un indicio de que aquella padecía de algún trauma o sintomatología, pero de ninguna manera puede imputarse a una conducta discriminatoria proveniente de su empleador.

A raíz de las manifestaciones de las partes, entiendo que la actora imputa como actos discriminatorios hacia su persona durante la relación laboral, y que habrían sido el verdadero motivo de su desvinculación, los siguientes: 1) Condición sexual. 2) Negativa de licencia por matrimonio y de pasajes gratuitos para su cónyuge. 3) Burla hacia su persona. 4) Persecución laboral. 5) Diagramación de turnos de trabajo casi fijos. 6) Negativa de vacaciones durante los últimos tres años.

b. Desde esta perspectiva, atento las facultades que me confiere el art. 128 del CPCC en orden al principio *iura novit curia* que guía la función jurisdiccional resulta ineludible definir que la actora más allá del daño moral o psicológico que reclama, lo que en verdad persigue (e incluso así lo cuantifica) es la sanción por el despido discriminatorio que se traduce en la reparación del daño sufrido, establecida tanto en la Ley N°23592 (con el objeto del restablecimiento a la situación anterior al daño causado) así como por nuestro Código Civil y Comercial de la Nación (como deber de reparar el daño producido cuando no se pudo prevenir o reestablecer la situación anterior, cf. art. 1716 CCCN).

En consonancia con ello, es necesario tener en consideración que el art. 1 de la Ley N°23592 dispone: "*Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías*

fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el actodiscriminatorio cesar en su realización o a reparar el daño moral y material ocasionados". A los efectos de este precepto se consideran particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica o social o caracteres físicos". Siguiendo esa misma línea, el art. 17 LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

En ese orden de ideas, cabe expresar que el acoso en el lugar de trabajo existe cuando hay manifestaciones de una conducta abusiva y comportamientos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, o puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

Tiene dicha reconocida doctrina que "El mobbing es entendido como acoso al trabajador para hacerle insoportable su permanencia en la empresa y lograr su retiro. Este se traduce en distintas formas de agresión generalmente morales. El extremo control de cumplimiento de las tareas en niveles que descalifican al empleado (no el mero rigor) o la negativa lisa y llana de las mismas, ponen al empleado en situación degradante frente a sus compañeros. Este tipo de persecuciones se han presentado desde siempre en el medio laboral pero en la actualidad se ha tomado plena conciencia de que dichas actitudes contrarían las condiciones dignas y equitativas de labor y conspiran contra el trabajo decente que debe asegurar el empleador. (En este sentido ver: Fallo Aquino de la CSJN, art. 14 bis de la CN; tratado y declaraciones internacionales del art. 75, inc. 22 y Convenios de la OIT)". (cf. Diego Fernández Madrid y Juan Carlos Fernández Madrid, "Injurias, indemnización y multas laborales: un análisis integral de la jurisprudencia" 1º Edición, Buenos Aires, La Ley, 2011, pág. 231).

No es menor señalar también que el "mobbing o acoso laboral" fue definido en el campo de la psicología en la década de los años ochenta, por Heinz Leymann -Doctor en Psicología del Trabajo- como "aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica externa, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe por abandonar el lugar de trabajo"(cf. Leymann, Heins, Mobbin, Edition du Senil, París 1996, citado por Andrea F Mac Donald en "Mobbing. Acoso Moral en el Derecho del Trabajo, ed. Cathedra Jurídica, 2007, pág. 22/23).

En el fuero laboral, este fenómeno se encuentra regulado a través de lo previsto en los arts. 62, 63, 78, 81 y 246 de la LCT. Así también, la Excma. Cámara del Trabajo proporcionó conceptos y marco fáctico trascendentes para develar su existencia en el ámbito laboral. En la causa "Navarro Fabiana Elizabeth c/ Aconquija Televisora Satelital SRL y otros s/ Daños y perjuicios" (Sent. N° 318 del 18/11/2015), estableció: "...se ha entendido que en el "mobbing", media una vulneración a la garantía de igualdad de trato, presentando dos caracteres: **a) Una reiteración de episodios de hostilidad o maltrato, que evidencien el ejercicio de esa conducta durante un cierto lapso y b) una intención del acosador de menospreciar, perturbar, disminuir a la víctima, con la finalidad de alejarla del lugar de trabajo o del establecimiento, o para que acepte modificaciones "in pejus" de las condiciones contractuales.** Así, el acoso se presenta de tres modos: a) el proveniente de un superior jerárquico (vertical descendente). b) el proveniente de un subordinado (vertical ascendente) y c) el materializado por los propios compañeros de trabajo (horizontal). (Revista de Derecho Laboral Discriminación y Violencia Laboral- Tomo II, Edic. 2009, Rubinza- Culzoni, pág. 466/467). También cabe tener en cuenta que cuando existe violencia psicológica, la misma, además de implicar una invasión en el terreno psicológico de la víctima (por lo cual no quedan huellas externas), la percepción del maltrato o del acoso por los afectados se realiza en el terreno de la subjetividad. Por lo tanto, los autores del maltrato no

sólo negarán las consecuencias negativas, sino que manipularán su significado, alegando que su intención ha sido “ayudar” a sus víctimas; también buscarán ampararse en el cumplimiento de la ley, tratando de que su actuación tenga una apariencia de legalidad, por lo que es necesario objetivizar los actos de violencia para mostrar que son palpables y, por ende, que existieron en la realidad tangible y no sólo en la mente de las víctimas”.

También, considerando el marco fáctico planteado respecto de este tópico, es necesario recalcar la alegación de la existencia de trato discriminatorio, el trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental dirigido a poner en evidencia el motivo oculto de aquel.

Respecto de esta cuestión probatoria, comparto plenamente el criterio interpretativo con relación a la apreciación de la prueba en los procesos en los que se pretende garantizar derechos surgidos de relaciones desequilibradas, asentado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal" (Fallos 334:1387, de fecha 15-11-11), por cuanto consideró que “...resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica. Corresponde advertir, con todo, que si bien los razonamientos de esta sentencia no han dejado de tomar en cuenta al derecho comparado, ello no implica, por parte de esta Corte, adoptar posición sobre todos los pormenores de los enunciados expuestos. Las referencias comparatistas tendieron, en esencia, a mostrar el fuerte concierto y reacción internacional en torno de la materia examinada, en cuanto a la entidad y a la gravedad de los problemas que entraña, y a las soluciones generales con que estos han sido encarados. La doctrina del Tribunal, por ende, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido. Tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado”.

El mismo Máximo Tribunal Nacional sostuvo que cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, resultará suficiente, para la parte que afirma la existencia de un motivo discriminatorio del despido, acreditar, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado, bastando que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere; la única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos (Fallos: 341:1106; 344:527).

En igual sentido, “Nuestra Corte Suprema de Justicia provincial, en la causa: “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán SA s/ indemnizaciones”, sentencia N° 1422 de fecha 23/12/2015 ha expresado que “(...) En los supuestos en que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en cuestión, se dijo: “Resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica. La doctrina del Tribunal, por ende, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto, pues, de ser esto controvertido,

pesa sobre aquella la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido (cf. Cám del Trabajo, Concepción, Sala 2, “Ledesma Verónica Soledad vs RegiGroup SA s/despido”, Sent. N°6 del 9/2/2023).

Incluso, en un caso recientemente resuelto por la Excma. Cámara del Fuero, se sostuvo que aun cuando no se había acreditado la causa de despido invocada por la empleadora, para que el despido se pudiera considerar discriminatorio (en ese caso, por el padecimiento de una enfermedad), la parte trabajadora debía aportar pruebas o indicios que permitieran sospechar aquella alegada causa real de extinción de la relación (conf. Cám. Trabajo, sala 2, sent. 274 del 27/09/2024).

Ahora bien, sin perjuicio de los parámetros generales de análisis antes mencionados, también cabe destacar que debe tenerse especial consideración la particular situación de discriminación denunciada por la actora en esta causa. En virtud de ello, es imperativa la materialización de la “perspectiva de género” como criterio de interpretación de la normativa aplicable, los hechos y las pruebas incorporadas al proceso, en la medida que nos sitúa en una comprensión global de la discriminación contra las mujeres. Es entonces desde esa óptica que los jueces debemos tener una sensibilidad especial para el análisis de las constancias de la causa. Más aun, teniendo en cuenta que, según la doctrina que comparto que “La mujer trabajadora que se desempeña en relación de dependencia se encuentra en un estado de vulnerabilidad doblemente complejizado. Por razón de su género se halla en situación de subordinación y desigualdad estructural en términos de poder, es decir frente a relaciones patriarcales con sus compañeros trabajadores y empleadores y, al mismo tiempo, está sometida a una relación de jerarquía laboral (hiposuficiencia laboral). De allí que la protección que brinda el derecho del trabajo, en el caso de la mujer, debe reforzarse para atender y combatir la desigualdad y la discriminación fundada a razón del género.” (Valcarce, Yamila, “La perspectiva de género en la justicia laboral”, IJ Editores, Revista de Derecho Procesal N° 14, 31-03-2021, IJ-MXXXVII-480).

Incluso, aquella perspectiva se encuentra maximizada al considerar la situación de género planteada por la actora, pues el Estado tiene la obligación de preservar su derecho “al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género”, tal como lo dispone el art. 1.b de la Ley N° 26743.

c. Delimitada así la cuestión traída a estudio, en adelante de mi posición, entiendo que en el proceso faltan pruebas convincentes que permitan acreditar, con carácter de verosimilitud, una conducta del empleador que obedeciera a una práctica discriminatoria, o la existencia de mobbing, pues no existe ninguna prueba con entidad suficiente para acreditar que la actora sufriera acoso sistemático por parte de sus pares (horizontal) o de su empleador (vertical descendente).

En primer lugar, aun ante la falta de justificación del despido articulado por el empleador, según lo tratado en la segunda cuestión, no hay prueba alguna de que al tiempo del despido, la condición sexual de la actora haya sido el motivo de aquella decisión, sin que sea suficiente indicio para sostener la verosimilitud de la discriminación alegada, la falta de prueba de la causa invocada por la demandada, tal como se indicó en los precedentes jurisprudenciales antes citados.

Así, entre las variadas circunstancias que se analizaron en este caso y, tal como se determinó en el rubro que antecede, no existe constancia de que la actora haya notificado de algún modo la celebración del matrimonio con Ana Lucía Galindo. En este sentido, los testigos Ledesma y Salomón frente a las preguntas n°8 a 10 manifestaron desconocer la condición sexual de la actora y su estado civil, incluso Ledesma indicó que según creía era soltera. Por su parte, los testigos Palomar y Manca coincidieron en señalar que tenían conocimiento de que la actora estaba de novia con un maletero que laboraba en La Terminal de Ómnibus, aunque reconocieron que después se enteraron que aquella contrajo matrimonio, pero sin poder precisar cuándo, ni con quién, salvo Manca que indicó que fue con una mujer, pero al ser consultado sobre la condición sexual de la actora manifestó

“hetero”.

La testigo ofrecida por la actora tampoco resulta idónea para acreditar que la condición sexual de Pascual resultaba de público conocimiento, así como su matrimonio.

En efecto, la testigo Berezan señaló que Pascual y Galindo se casaron a fines de diciembre, y que conocía a esta última porque iba a buscar a la actora a su lugar de trabajo entonces compartía una entrada o una salida, o aquella se llegaba a saludarla o a hacer algún trámite por ella. Concluye la testigo que esas actitudes eran las propias de una pareja, agregando -en la pregunta 6- que era pública la relación y que todos los que trabajan allí tanto en el área de encomiendas, boletería, 0800 como el taller donde se guardan los buses, choferes, azafatas, maleteros, sabían de la relación. Pero, analizando el contenido de su declaración, lo cierto es que verdaderamente no aporta ningún dato que conduzca a pensar que indefectiblemente entre ellas existía una relación de pareja. Es más, ante la misma pregunta señaló: *“Se comportaban de forma natural como cualquier pareja constituida, buenos modales, como una pareja bien constituida, básicamente eso”*, pero entiendo que no dio detalles del modo en que se relacionaban públicamente entre ellas (Pascual y Galindo) que permita sostener que cualquier persona que hubiera presenciado aquellos momentos de encuentro entre la pareja, pudiera efectivamente concluir que entre ellas existía una relación sentimental, sin que se le hubiera explicitado que ese era el tipo de relación que las unía, más aun considerando los cortos momentos en que se habrían producido esos encuentros dentro del ámbito laboral, tal como los describe la testigo.

Así también, afirmó que todo el personal de La Veloz del Norte estaba invitado al casamiento de la actora con Galindo y que este fue uno de los primeros matrimonios igualitarios que hubo en la provincia, pero al pedírsele que aclare su respuesta a la pregunta n°5 del cuestionario propuesto por la parte oferente sobre cuáles fueron los compañeros que asistieron al casamiento de Pascual, adujo que no lo recordaba porque ella ya no estaba trabajando para la accionada, y culminó indicando que ella fue la única que asistió. Esto último coincide con su respuesta a la repregunta número 1 donde se la cuestionó sobre si le constaba y cómo le constaba que Pascual notificó su matrimonio a La Veloz del Norte y de qué modo lo hizo, pues reiteró que ella ya no estaba trabajando (infero cuando la actora dio la noticia de celebración del matrimonio) y esgrimió que a ella le llegó tarjeta de invitación en mano, pero tenía entendido que se invitó a todos en forma general, agregando que no vio el memorándum por el que la actora debía haber informado a la empresa tal situación (memorándum al que también refirió como el medio por el cual se debía notificar al director superior y a la gerencia general de la empresa cualquier pedido de vacaciones o licencia conforme su respuesta a la pregunta n°7 del cuestionario ofrecido).

A ello, se suma el hecho de que durante el intercambio telegráfico que se tuvo por reconocido, no se desprende que la actora en algún momento haya mencionado su condición sexual, y ni siquiera la celebración de su matrimonio con Galindo. Además, según surge del informe de Anses agregado el 04/11/2016 en el CPD N° 2 (fs. 368/370, pág. 343/347 del segundo cuerpo de expediente digitalizado) la actora no registraba ninguna relación con otra persona. Incluso, a tenor de la posición n°15 (CPD N°3), la actora depuso que era cierto que nunca tramitó la asignación por matrimonio que otorga Anses.

Por lo mismo, entiendo que es verdad lo destacado por la demandada en su defensa, en el sentido de que aquella no hizo mención de tal circunstancia ni en el intercambio telegráfico, no gestionó el beneficio de la seguridad social por matrimonio, no denunció a su cónyuge como beneficiaria de la obra social ni del seguro de vida obligatorio, pues no hay prueba alguna que acredite lo contrario.

Esta ausencia de comunicación de su estado civil -o de su relación de pareja- tanto ante su empleador como ante los organismos estatales, impide arrimar algún dato que indiciariamente hubiera servido para sostener la situación de discriminación alegada.

Así entonces, me encuentro en condiciones de afirmar que es real que la Sra. Pascual contrajo matrimonio dos meses antes del despido instado por la demandada

conforme surge del acta de matrimonio de fecha 15/12/2012 (f. 29, pág 59/60 del primer cuerpo de expediente digitalizado) en consonancia con el acta notarial de notificación del despido de fecha 21/02/2013 (fs. 14/15, pág. 29/31 de expediente primer cuerpo digitalizado). Sin embargo, más allá del motivo del rechazo de la justificación del despido -conforme lo decidido en la segunda cuestión-, no existe prueba positiva en estos actuados que forme en mí la convicción -con grado de mínima verosimilitud- de que la condición sexual de la actora fuere el verdadero motivo de la decisión de la demandada, pues no hay pruebas de que los compañeros de trabajo (salvo la testigo Berezan, que además no estuvo trabajando en la empresa al tiempo en que la actora contrajo matrimonio y tampoco en oportunidad del despido) o los empleadores supieran de su condición sexual, según surge de los testimonios antes analizados, la prueba documental, informativa y confesional producida.

A mayor abundamiento, y a fin de tener en cuenta el propio relato y visión de la actora en este caso, resulta relevante que su condición sexual no fue interpretada inicialmente por aquella como causa del despido articulado, pues manifestó en el telegrama de fecha 01/03/2013 (TCL CD971426034), en respuesta al despido, que este obedeció estrictamente *“a una reestructuración de personal por la adquisición de la empresa de nuevos dueños”*, cuestión que reiteró al decir que es verdad la posición n°12 en el CPD N°3 (*“Para que jure como es cierto que Ud. manifestó en su telegrama del 01/03/2013 que el despido sufrido el 21/02/2024 se debió a una reestructuración del personal en La Veloz del Norte SA”*). Incluso en su presentación inicial esbozó que su despido fue dentro de los períodos legales del art. 182 de la LCT, y en paralelo con la reestructuración y compra de la firma demandada por el grupo empresario Flecha Bus.

Ahora bien, seguidamente es necesario analizar el resto de los indicios que la actora invoca como prueba de que sufría discriminación.

En ese orden de ideas, la actora no logró acreditar que efectivamente le fue negada la licencia por matrimonio, pues tampoco aportó prueba alguna de que la haya solicitado. Véase que la testigo Berezan ofrecida por la actora indicó -al responder a la pregunta n°7- que cualquier pedido de licencia por vacaciones u otro motivo (como podría ser la celebración de un matrimonio) debía hacerse por medio de un memorándum interno que se notificaba al director y a la parte gerencial de la empresa, y que cada empleado se manejaba por medio de un croquis o diagrama donde se iban solicitando dichas vacaciones o licencias. Sin embargo, la accionante no pidió que la demandada exhiba esta documentación en el marco de la producción del CPA N°2.

Con relación a los pasajes, en el marco de lo regulado por el convenio colectivo aplicable se establece en su art. 24, lo siguiente: *“PASES LIBRES: a) LARGA Y MEDIA DISTANCIA: Las empresas proveerán a su personal de un pase libre anual para viajar en los servicios comunes de la misma desde el lugar de residencia. Asimismo, darán sin cargo para uso personal de sus agentes, los pasajes que los mismos soliciten y con razones plenamente justificadas. También se acordarán cuatro (4) pasajes gratuitos y cuatro (4) con el 50% de ida y vuelta por año calendario exclusivamente para sus familiares y sujeto a disponibilidades. b) CORTA DISTANCIA: El personal afectado a las empresas gozará de un pase libre personal”*. En efecto, de dicho precepto surge que la demandada debió proveer un pase libre anual a la actora, sin embargo, no se especifica cómo se implementará su otorgamiento, esto es, si se lo hace a través de la entrega de un documento especial, o bien con solo acreditar la condición de empleada de la empresa se concede ese pase y el trabajador puede realizar el viaje sin abonar costo alguno. No lo dice la normativa convencional y tampoco lo explicó la actora al iniciar su demanda (pues solo adujo que los terminó abonando porque fueron confeccionados incorrectamente sin dar mayor precisión ni fundamento de su conclusión), ni surge de las declaraciones testimoniales antes analizadas. Pero es dable aclarar que lo que la actora reclama puntualmente es que la empresa no le otorgó el pasaje gratuito para su cónyuge. Y en ese sentido se debe advertir que los pasajes

para familiares no están previstos en forma totalmente gratuita, sino con un descuento del 50%, y además, solo se otorgan en caso de existir disponibilidad. De modo que, para tener en cuenta lo denunciado como indicio de una persecución laboral, la actora no solo debió acreditar que solicitó efectivamente los pasajes para su cónyuge, sino que, existiendo disponibilidad, además abonó el 100% de estos, pues solo así podría inferir que le fue negado el beneficio convencional antes descripto. En otras palabras, no se encuentra acreditada la existencia de este hecho como indicio de un acto discriminatorio por parte de la empleadora.

Con respecto a las burlas sobre su persona, se debe tener en cuenta que tampoco se encuentra acreditada esa circunstancia, pues no solo los testigos de la demandada aludieron a una relación normal entre los compañeros e incluso el Sr. Palomar la calificó de “buena”, sino que también la testigo ofrecida por la actora, describió la relación de esta con sus compañeros como “Excelente”. No obstante ello, rapárese en el hecho de que la actora tampoco menciona detalladamente cuáles eran las burlas a las que refiere, indicando en qué tiempo ocurrieron, en qué circunstancias, etc. Incluso no surge de estas actuaciones que la demandada le haya asignado a la actora la función de controlar la gestión, errores e irregularidades de sus compañeros de trabajo, como expuso en su escrito inicial.

Respecto de la persecución laboral tampoco existe prueba alguna de ello. Los memorándum que se encuentran reconocidos por la actora respecto de suspensiones por ausencias injustificadas o llegadas tarde, no son suficiente para tener por comprobada la persecución alegada. Lo mismo vale para la diagramación de turnos de trabajo casi fijos, pues es un acto que está dentro de las facultades de dirección del empleador. Respecto de esto, el Sr. Ledesma, quien fue apuntado por ambas partes como superior jerárquico de la Sra. Pascual, cuando fue consultado sobre el desempeño laboral de la actora (pregunta n° 6), lo describe como regular, e indica que ella trabajaba bien, señalando simplemente que tenía muchas faltas y llegadas tarde, expresión que no puede entenderse como una mirada incisiva hacia el comportamiento laboral de la actora, mucho menos cuando existen constancias documentales que acreditan lo observado por el testigo.

Finalmente, con relación a la negativa de vacaciones durante los últimos tres años, tampoco coincide con lo que surge de los recibos de haberes obrantes en la causa, en especial el correspondiente al mes de diciembre de 2012, pues al menos en este período las vacaciones fueron abonadas. Ello, no obstante considerar que no existe prueba alguna que me permita interpretar que la demandada haya negado sistemáticamente a la actora el uso de la licencia por vacaciones ordinarias. En este sentido, reitero que la accionante pudo haber presentado el croquis o diagrama al que refiere la testigo Berezan en su declaración, y no solo no lo hizo, sino que tampoco requirió dicha documentación al solicitar la exhibición de documentación en el CPA N°2. Ergo, tampoco se encuentra comprobada la existencia de este hecho como indicio de la persecución laboral que denuncia la actora contra su persona.

En el marco de lo analizado hasta aquí, considero importante recalcar que “el mobbing requiere de un proceso de desarrollo continuado y constante del hostigador cuyo detonador contundente es, precisamente, un hecho sin importancia o aislado, pero que después continúa sin ser advertido por la víctima” (Mac Donald, Andrea F., Mobbing - Acoso moral en el derecho del trabajo, Cathedra jurídica, 2008, p.48). Uno de los elementos característicos del mobbing es la violencia psicológica extrema ejercida en forma sistemática y repetida durante un lapso prolongado de tiempo sobre la víctima. El jurista español Francisco Javier Abajo Olivares indica que entre los elementos que sirven para detectar el acoso psicológico en el trabajo “1) Una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema sobre otra. 2) De forma sistemática (al menos una vez por semana). 3) Y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo [...]” (Mac Donald, Andrea F., Mobbing - Acoso moral en el derecho del trabajo, Cathedra jurídica, 2008, p.24).

De modo que, la reiteración y persistencia en el tiempo de actos de violencia de la patronal contra la trabajadora es un factor importante a considerar para diferenciar la persecución laboral de actos aislados de violencia, que más allá de ser una conducta reprochable no llegan a configurar *mobbing*. Podría incluirse en el concepto, las burlas que enuncia. Sin embargo, se puede observar, reitero, que la actora no menciona la fecha en que estas se habrían producido, quién particularmente se las propinó, y no detalla específicamente en qué consistieron esas burlas a las que alude, y cuál es el perjuicio que ello le ocasionó o la consecuencia negativa o la gravedad del comportamiento que la llevó a sentirse discriminada, dado que no indica con precisión si esas burlas referían concretamente a su condición sexual.

Por último, no puedo dejar de mencionar que la actora alega también, en orden a justificar su reclamo por persecución psicológica, que desde los inicios de la relación de trabajo tuvo episodios de estrés laboral y solicitó licencia médica psiquiátrica por tal motivo en tres oportunidades. Explicó que la primera fue durante el año 2006 y luego, en el mismo año, fue internada en el Instituto Corbalán a raíz de las inhumanas condiciones de trabajo impuestas por la empleadora. Agregó que la última licencia médica se registra en el año 2012, en virtud de la cual necesitó tres meses aproximadamente de tratamiento con el Dr. Luis Alberto Carbonetti, médico psiquiatra, para reponerse de las presiones laborales. En prueba de ello, agregó un certificado de fecha 01/09/2014 (fs. 3 y 4, pág. 6/9 del primer cuerpo de expediente digitalizado), que no puede ser valorado, atento a que no fue sometido a reconocimiento por parte del profesional que lo suscribe, pero aún así, de su contenido no surge que la licencia indicada sea atribuible a estrés laboral. No se produjo siquiera una pericia psicológica que acredite la causalidad atribuida por la accionante al estrés denunciado, a la licencia psiquiátrica y el tratamiento de los que fue objeto.

3. En definitiva, el hecho de que deba juzgarse este caso con perspectiva de género (cfr. CSJT, Sala Civil y Penal, Sentencia N° 178, 04/03/2022, "Romano, Bruno Gabriel Alexis s. Lesiones") y la obligación de aplicar un especial estándar de protección, no autoriza a acoger la pretensión indemnizatoria con sustento en el mero relato de la demanda, pues era necesario arrimar al proceso elementos de juicio que -al menos- de manera indiciaria acrediten, corroboren y permitan razonablemente presumir el trato discriminatorio, acoso psicológico y *mobbing* laboral invocado.

Por ello, al no encontrarse acreditado que la actora fue víctima de *mobbing* o violencia laboral, ni verificándose la existencia de un obrar discriminatorio, antijurídico o ilícito de la demandada a la luz de las normas sobre perspectiva de género (Ley N° 7232, Convención Cedaw, Convención Belem do Pará, Ley N° 26485, etc.) y de protección de la identidad de género (Ley N° 26743), corresponde rechazar el reclamo de daño moral y psicológico como adicional a las indemnizaciones legales por el despido directo dispuesto el 21/02/2013. Así lo declaro.

Base de cálculo. Impugnación de planilla respecto de los rubros feriados nacionales y reintegro de gastos

1. Preliminarmente debo advertir que la demandada en su responde impugnó planilla alegando que los rubros "Feriados nacionales trab" y "Reintegr. Gtos Técnica Admn" que la actora tuvo en cuenta para calcular la base del art. 245 de la LCT, no reúnen la condición de normalidad y habitualidad requerida por la normativa citada, y concluyó que por ello la base debe ser reducida en la suma de \$1.250,36.

Al respecto, cabe recordar que el art. 103 de la LCT define a la remuneración como la contraprestación que el trabajador debe recibir por el contrato de trabajo, y en orden a su interpretación, el Art. 1° del Convenio N°95 de la OIT reza: "*A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba*

efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

En el caso de los rubros denunciados por la demandada como no remunerativos, resulta útil remitirnos a lo dispuesto por el convenio colectivo aplicable. En efecto, el convenio particularmente establece una retribución obligatoria y un método de cálculo de esta diferenciado entre trabajadores de empresas que presten servicios de corta distancia y trabajadores de empresas que prestan servicios de media y larga distancia auxiliares de abordaje, en caso de que se labore durante feriados nacionales (cf. art. 9 y 10 del CCT N° 460/73). También estipula en el art. 18 respecto de los salarios, que el personal de conductores y auxiliares de a bordo de larga distancia percibirá en concepto de reintegro de gastos en forma diaria y al finalizar cada día determinados importes por almuerzo y/o cena, hospedaje y té y/o merienda, que entiendo podrían ser calificados como viáticos en el sentido establecido por el art. 106 de la LCT que expresamente dispone que “serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo”. En consecuencia, las sumas abonadas a la actora en concepto de feriados nacionales y reintegros de gastos administrativos indudablemente son remunerativos en los términos del art. 103 de la LCT y corresponde rechazar la impugnación articulada por la accionada. Así lo declaro.

2. En esa dirección considero justo aclarar en esta instancia que la remuneración percibida por la actora al tiempo del despido, no es una cuestión controvertida entre las partes, sino que solo lo era la base de cálculo en virtud de lo aquí analizado. Así pues bien, la actora sostuvo que la remuneración percibida a diciembre de 2012 ascendía a \$6.832,36 (sueldo básico -\$3.971-, más presentismo, antigüedad, feriados nacionales trabajados, reintegro de gastos técnica administrativa), y la accionada no negó este extremo, por lo que lo tengo por reconocido. Véase que los recibos de haberes correspondientes a los meses de enero y febrero de 2013 exhibidos por la demandada en el marco de la producción del CPA N°2 no contienen la firma de la actora, por lo que no puedo tener por percibidas esas sumas. Así lo declaro.

3. En virtud de lo expuesto, los rubros declarados procedentes en la presente causa se calcularán sobre la base de la remuneración percibida y devengada con inclusión de los rubros no remunerativos de conformidad con la categoría profesional de la actora (Administrativo B, Auxiliar de Segunda, CCT N°460/73). Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido” (CSJN, Sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11549/56) -norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local in re “Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos” (Sent. N° 51 del 11/02/2015) y cuyas consideraciones en la temática hago propias y en uso de las facultades que me confiere el art. 47 del CPL.

En igual orden de ideas considero que resulta legítimo el ejercicio -por parte del magistrado laboral- de su facultad de incluir rubros no remunerativos en la determinación de la mejor remuneración normal y habitual, sin necesidad de requerimiento alguno de la parte actora. Por lo tanto, adhiero a lo plasmado por la Cámara del Trabajo Sala II en la causa “Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A.” expte. 416/17 por cuanto dispuso, por sentencia n° 225/2019 en lo pertinente: “...resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución...”. Así lo declaro.

Intereses

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art.128 y 149 LCT).

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

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 CN) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales.

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

Sin embargo, aun cuando corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, en el caso que nos ocupa resulta legítimo apartarse de la solución propiciada por aquella doctrina legal, tanto por seguir los propios fundamentos que llevaron a la conclusión apuntada, como también en virtud de lo normado por el art. 9 de la LCT.

Es que cada magistrado, de conformidad a la naturaleza y rasgos de cada caso traído a su conocimiento, debe establecer la tasa de interés aplicable y el mecanismo de su implementación (conf. arts. 767 y 768 del CCCN), de modo de lograr ajustar la realidad de cada caso al sistema que demuestre mayor compatibilidad con la justicia del caso concreto y la realidad económica, de modo de acercar la solución más justa al caso concreto, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica.

Al respecto, resulta pertinente recordar lo considerado en el voto del Dr. Goane, cuando ya avizoraba esta misma situación al dictar sentencia en los autos “Sosa Oscar Alfredo c/Villagran Walter Daniel s/cobro de pesos” (Sent. N°824 del 12/06/2018): “por las condiciones fluctuantes del mercado y la economía, no es lo mismo calcular los intereses de una deuda que empezó a devengarlos hace veintitrés años, que una deuda que devenga intereses desde hace sólo dos años, los períodos históricos de tiempo y sus rasgos de normalidad o inestabilidad impactan sobre el fenómeno analizado, de hecho, y teniendo en cuenta la progresión histórica de cada tasa y un análisis comparativo de su evolución, se advierte que cuando se calculan intereses de una deuda que comenzó a devengarlos desde hace diez años o menos, la aplicación de la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos arroja resultados muy superiores a los que brinda el uso de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina, sin embargo, cuando se calculan los intereses de una deuda que

comenzó a devengarlos desde abril de 1991, el uso de la tasa pasiva ofrece, a la fecha, un porcentaje superior que la tasa activa”.

En efecto, en la cuestión traída a estudio, el promedio de la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina asciende a 2651,23%, mientras que si aplicamos la tasa activa el porcentaje de actualización disminuye a 537,00%. En otras palabras, la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina resulta ser un 393% más elevada que la tasa activa aplicada para igual período de tiempo.

Asimismo, tal como se indicó, para determinar la tasa aplicable corresponde considerar la realidad económica actual aplicable a cada caso concreto. Por ello resulta oportuno tener presente que el índice de variación de precios del consumidor (IPC) desde febrero de 2013 hasta diciembre de 2024 (período considerado en este caso particular) arrojó un porcentaje de 13351,00%. De la misma manera, si tenemos presente el índice de variación del salario mínimo vital y móvil (SMVM) en el mismo período, aquel fue del 7054,00%.

Es decir que incluso las variables económicas que evalúan la realidad económica de los trabajadores (IPC y SMVM) arrojan resultados superiores al indicado para la tasa pasiva y, claramente, una gran diferencia (en perjuicio del trabajador) respecto de la tasa activa.

Por otra parte, en función de lo analizado, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, en este caso particular la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina -que se encuentra entre las tasas fijadas por la reglamentación del BCRA- es la más favorable al trabajador (art. 9 LCT) en comparación con la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina.

En virtud de lo meritado, y teniendo en cuenta la realidad económica existente al momento de este pronunciamiento, corresponde aplicar en el presente caso, conforme lo normado por el art. 768 inc. ‘c’ del CCCN y art. 9 de la LCT, la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina desde la fecha de la mora de cada uno de los créditos admitidos hasta la fecha del vencimiento del plazo de pago de la condena aquí dispuesta, conforme lo establecido por el art. 145 del CPL.

Luego, en caso de que la parte demandada no cumpliera con el pago de la totalidad de la suma condenada en el plazo antes indicado, a partir de esa fecha los intereses deberán computarse utilizando la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos a 30 días, por ser, por los fundamentos antes expuestos, la tasa que mejor se adecúa a los créditos laborales como los aquí condenados y según la doctrina legal antes mencionada. Así lo declaro.

Planilla de condena

Ingreso	01/11/04
Egreso	21/02/13
Antigüedad	8 años, 3 meses y 20 días
<u>Categoría:</u> Administrativo B Auxiliar de Segunda conforme CCT 460/73	
Básico	\$ 3.971,00
Antigüedad	\$ 814,16
Presentismo	\$ 797,00
Total	\$ 5.582,16
<u>1) Indemnización por antigüedad</u>	
\$ 5.582,16 X 9 años	\$ 50.239,44
<u>2) Indemnización sustitutiva del preaviso</u>	
\$ 5.582,16 x 2 meses	\$ 11.164,32
<u>3) Integración mes de despido</u>	
\$ 5.582,16 / 30 x 9 días	\$ 1.674,65

4) SAC s/ Preaviso		
\$ 11.164,32 /12		\$ 930,36
5) SAC s/ Integración mes de despido		
\$ 1.674,65 /12		\$ 139,55
6) Haberes mes de despido		
\$ 5.582,16 / 30 x 21 días		\$ 3.907,51
7) Vacaciones proporcionales 2013		
\$ 5.582,16 / 25 x (21*41/360)		\$ 534,03
8) SAC 2° 2018		
\$ 5.582,16 / 2 x 41/180		\$ 635,75
9) Art. 2 Ley 25.323		
(\$50.239+\$11.164+\$1.674)x50%		\$31.539,20
Total Rubros 1) al 9) \$ al 28/02/2013		\$ 100.764,81
Interés tasapasiva prom. BCRA desde 28/02/2013 al 03/12/2024	2673,52 %	\$ 2.693.967,37
Total Rubros 1) al 9) \$ al 03/12/2024		\$ 2.794.732,18
10) Art. 80 LCT		
\$ 5.582,16 x 3		\$16.746,48
Interés tasa tasa pasiva prom. BCRA desde 24/04/2013 al 03/12/2024	2628,93 %	\$ 440.253,24
Total Rubros 10) \$ al 03/12/2024		\$ 456.999,72
<u>Resumen condena</u>		
Total Rubros 1) al 9) \$ al 03/12/2024		\$ 2.794.732,18
Total Rubros 10) \$ al 03/12/2024		\$ 456.999,72
Total General \$ al 03/12/2024		\$ 3.251.731,89

Costas

Atento el resultado arribado, considerando la perspectiva cuantitativa y cualitativa en materia de imposición de costas (cf. CSJT, “Santillán de Bravo Marta Beatriz vs ATANOR S. C.A. s/cobro de pesos”, Sent. N°37 del 05/02/2019; “Acosta Victor Ricardo c/Energías Sustentables del Tucumán S.A. (Ingenio Aguilares)”, Sent. N°1678 del 18/09/2017; “Arias Marina Silvana c/Oliva Antonio”, Sent. N°518 del 11/05/2016), estimo justo imponerlas en forma proporcional. En su mérito, la parte demandada deberá cargar con el 100% de las costas propias y el 60% de las generadas por la actora, mientras que a la accionante se le imponen el 40% de las costas propias (cf. art. 63 del CPCC, supletorio según art. 49 del CPL). Así lo declaro.

Honorarios

Procede en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes conforme lo prescribe el art. 46 inc. 2 del CPL.

Atento al resultado arribado y a la naturaleza de esta litis es de aplicación el art. 50 inc. 2° de la citada normativa. De modo que, tomando como base el 40% del monto reclamado en la demanda actualizado desde el 03/10/2014 (fecha de interposición de la demanda) al 03/12/2024 con tasa activa del Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuento de documentos comerciales (Cfr. “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios”, sent. nro. 937 del 23/09/2014; “Fernández, Ramón Antonio vs. Castro, Héctor Agustín s/ daños y perjuicios”, sent. nro. 795 del 06/08/2015; “Porcel Fanny Elizabeth vs. La Luguenze S.R.L. s/ Despido”, sent. nro. 1267 del 17/12/2014; “Gregoire, Mabel del Valle vs. Acosta Silvia María s/ Cobro de pesos”, sent. nro. 1277 del 22/12/2014; “Zurita Graciela Norma vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos”, sent. nro.

324 del 15/04/2015; entre otras), los cálculos efectuados arrojan la suma de \$2.616.160,42.

De modo que teniendo presente la base regulatoria, el monto reclamado, las cuestiones debatidas en este proceso, la actividad procesal, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales intervinientes, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42, de la Ley N°5480 y 51 del CPT y demás pautas impuestas por la Ley N°24432 ratificada por la Ley Provincial N°6715, se regulan los siguientes honorarios:

1. Al letrado Pedro Guillibaldo Sánchez, por su intervención como apoderado de la Sra. Pascual, en doble carácter, durante dos etapas del proceso de conocimiento (presentación de demanda, participación en la audiencia del art. 69 CPL, ofrecimiento y producción de la prueba, participación en la audiencia testimonial ofrecida por su parte y de la audiencia de absolución de posiciones ofrecida por la parte accionada, así como de la audiencia de reconocimiento de documentación) la suma de \$324.403,89 (base x 12% -art. 38 LH- + 55% -art.14 LH- ÷ 3 x 2). Asimismo, se regula por su participación como patrocinante de la Sra. Galindo durante una etapa del proceso de conocimiento (presentación de alegatos), la suma de \$95.925,88 (base x 11% -art. 38 LH- ÷ 3).

2. A la letrada Silvia Marcela Meneghello, por su intervención como apoderada de la parte demandada, en doble carácter, durante una etapa y media del proceso de conocimiento (contestación de demanda, ofrecimiento de la prueba, participación en la audiencia del art. 69 del CPL), en la suma de \$182.477,19 (base x 9% -art. 38 LH- + 55% -art.14 LH- ÷ 2).

3. Al letrado Oscar Frías Viñals, por su intervención como apoderado de la parte demandada, en doble carácter, durante una etapa del proceso de conocimiento (presentación de alegatos), la suma de \$94.617,80 (base x 7% -art. 38 LH- + 55% -art.14 LH- ÷ 3).

4. A los letrados Meneghello y Viñals, por su actuación conjunta, como coapoderados de la firma demandada, en doble carácter, durante media etapa del proceso de conocimiento (producción de la prueba, participación de la audiencia confesional producida a instancias del ofrecimiento de su parte, así como de la audiencia de reconocimiento de documentación), la suma de \$27.033,66 para cada uno de ellos (base x 8% -art. 38 LH- + 55% -art.14 LH- ÷ 6 ÷ 2 -art. 12 LH-).

Sin embargo, en virtud de lo establecido por el art. 38 último párrafo de la Ley N°5480, siendo que el monto resultante por la actuación de los profesionales intervinientes considerando incluso el doble carácter, es inferior al valor mínimo sugerido para una consulta escrita más el porcentaje establecido en mérito al doble carácter (según Resolución del Honorable Consejo Directivo del Colegio de Abogados de Tucumán del 20/11/2024), corresponde regular sus honorarios profesionales considerando dicho monto.

Ahora bien, respetando las correctas consideraciones respecto de la participación letrada y la distribución equitativa de los estipendios de acuerdo a la importancia jurídica de sus actuaciones y la labor desarrollada por cada profesional, corresponde fijar los honorarios de un modo equivalente a la existencia de una sola representación, y distribuirlo entre los letrados sin que quepa en cada caso particular, respetar el mínimo legal permitido. Esto porque, a criterio de este juzgado, en el caso de participaciones sucesivas, el monto mínimo legal permitido debe respetarse únicamente al momento de realizar la regulación de honorarios general a favor del conjunto de representantes de las partes, pero no en particular a la hora de distribuir aquel monto en cada uno de los letrados que han intervenido sucesivamente en el mismo proceso. Se considera ello, pues un temperamento distinto implicaría desvirtuar precisamente la naturaleza misma del método distributivo preceptuado en el art. 12 LH, creando un mecanismo de desigualdad injustificadamente dispendioso para las partes y contrario a la libertad que debe primar en la elección y participación de la representación letrada.

Sobre el particular, nuestros Tribunales tienen dicho que, en supuestos de intervención sucesiva de letrados "(...) conforme lo preceptuado por el art. 12 de la ley 5480 (...) la regulación se practica -en cuanto al quantum- de un modo equivalente a la existencia de una sola representación. La aplicación del honorario mínimo dispuesto por el art. 38 de la ley arancelaria local, debe ser merituada a la luz de lo dispuesto por su art. 12; ya que de lo contrario, el obligado al pago del honorario se vería forzado a incrementar sus desembolsos, en la medida en que intervengan más de un procurador o de un patrocinante por cada parte, lo que resultaría sencillamente absurdo" (CCD "López Gálvez, Norma Graciela vs Díaz, Sonia Elvira y otra s/cobro ejecutivo", Sent. N°272 del 05/06/2013).

Así entonces, los honorarios de los letrados intervinientes considerando el monto de una consulta escrita, se regulan del siguiente modo:

1. Al letrado Pedro Guillibaldo Sanchez, por su intervención como apoderado de la Sra. Pascual, en doble carácter, durante dos etapas del proceso de conocimiento la suma de \$454.666,67 (consulta escrita por dos etapas + 55% -art.14 LH-). Asimismo, se regula por su participación como patrocinante de la Sra. Galindo durante una etapa del proceso de conocimiento, la suma de \$146.666,67 (consulta escrita por una etapa)

2. A la letrada Silvia Marcela Meneghello, por su intervención como apoderada de la parte demandada, en doble carácter, durante una etapa y media del proceso de conocimiento, en la suma de \$341.000,00 (consulta escrita por una etapa y media + 55% -art.14 LH-).

3. Al letrado Oscar Frías Viñals, por su intervención como apoderado de la parte demandada, en doble carácter, durante una etapa del proceso de conocimiento la suma de \$227.333,33 (consulta escrita por una etapa + 55% -art.14 LH-).

4. A los letrados Meneguello y Viñals, por su actuación conjunta, como coapoderados de la firma demandada, en doble carácter, durante media etapa del proceso de conocimiento, la suma de \$56.833,33 para cada uno de ellos (consulta escrita por media etapa + 55% -art.14 LH- ÷ 2 -art. 12 LH-).

Por ello

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por Cynthia Elizabeth Pascual, DNI N°32.018.781, con domicilio en Av. Perón N°267, de la ciudad de Lastenia, Banda del Río Salí de esta provincia en contra de La Veloz del Norte SA, con domicilio en Av. Tavella N°54, de la provincia de Salta en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, haberes mes de despido, vacaciones proporcionales, SAC proporcional, y sanción de los arts. 2 de la Ley N°25323 y 80 de la LCT. En consecuencia, se condena a la accionada para que en el plazo de cinco (5) días pague a la Sra. Ana Lucía Galindo, DNI N° 32.110.565 en su carácter de cónyuge supérstite de la parte actora, la suma de **\$3.251.731,89 (pesos tres millones doscientos cincuenta y un mil setecientos treinta y uno con ochenta y nueve centavos)**, conforme lo considerado.

II) RECHAZAR la demanda interpuesta por Cynthia Elizabeth Pascual en concepto de vacaciones año 2012, indemnización por matrimonio conforme lo dispuesto por el art. 182 de la LCT, y daño psíquico y moral por despido discriminatorio, atento lo considerado.

III) COSTAS: conforme se considera.

IV) REGULAR HONORARIOS: 1) Al letrado Pedro Guillibaldo Sánchez, en la suma de \$601.333,34 (pesos seiscientos un mil trescientos treinta y tres con treinta y cuatro centavos), atento lo considerado. 2) A la letrada Silvia Marcela Meneghello, en la suma de \$397.833,33 (pesos trescientos noventa y siete mil ochocientos treinta y tres con treinta y tres centavos), atento lo considerado. 3) Al letrado Oscar Frías Viñals, en la suma de \$284.166,66 (pesos doscientos ochenta y cuatro mil ciento sesenta y seis con sesenta y seis centavos), atento lo considerado.

V) PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese planilla fiscal y repóngase (art.13 Ley 6204).

VI) COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión para Abogados y Procuradores.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.^{JMS}

LEONARDO ANDRES TOSCANO
Juez
Juzgado del Trabajo de VIª Nominación