

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 448/18



H103024487884

**JUICIO: SOSA MARIA ALEJANDRA c/CENTRO MEDICO ARGENTA SRL
S/COBRO DE PESOS. EXPEDIENTE NRO. 448/18.**

San Miguel de Tucumán, 21 de junio de 2023.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: “*SOSA MARIA ALEJANDRA c/CENTRO MEDICO ARGENTA SRL S/COBRO DE PESOS*” que tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo de la II Nominación, de donde:

RESULTA:

DEMANDA. a fojas 02/06 se apersonó el letrado Marcelo V. Lizarraga, en representación de Maria Alejandra Sosa, DNI N° 29.999.018, con domicilio real en Barrio San Agustín, Avda. Eva Perón, ruta 304 s/n, Alderetes, de esta ciudad, y demás condiciones personales que constan en poder *ad litem* de foja 09. En tal carácter inició acción por cobro de pesos contra CENTRO MEDICO ARGENTINA SRL, con domicilio en calle Monteagudo 314 de esta ciudad, por la suma de \$461,027,91 -o lo que más o menos resulte de las pruebas a producirse- en concepto de: indemnización por antigüedad, ind. sust. de preaviso, SAC/ preaviso; integración mes de despido, indemnización art. 178 LCT, SAC proporcional 1er. Semestre, vacaciones proporcionales, art. 1 y 2 ley 25323.

En cumplimiento de los recaudos previstos en el art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante: CPL) indicó que ingresó a prestar servicios bajo relación de dependencia el **01/12/2011** para la demandada como instrumentadora quirúrgica del **CCT 122/75**, cumpliendo tareas tales como: preparación de material hidrófilo, lavado y preparación de instrumental, enfermería circular, preparación de quirófano, colaboración a los anestesiistas y a los cirujanos; que su jornada fue de lunes a sábados de 06 a 14 y los domingos guardia pasiva de 24 hs, contando con 7 descansos al mes; que percibió sus remuneraciones mensuales, ascendiendo a \$12.500 entre octubre/2016 a enero/2017, y que en el mes de febrero de 2017 solo percibió la suma de \$9,500, quedando un saldo pendiente a su favor: febrero y los días trabajados en marzo de 2017.

Indicó que la relación laboral se desarrolló en forma irregular pues la empleadora registró un contrato de pasantía, lo que no reflejó la realidad laboral.

Afirmó que su contratación fue en forma directa, no a través de la institución educativa en donde cursó sus estudios de enfermería.

Indicó que si bien, al ingresar, tuvo que firmar un número considerable de documentación, cuyo contenido desconocía, de todos modos, la firmó para poder comenzar la relación laboral con el Sanatorio.

Sostuvo que el convenio de pasantía resultó un fraude laboral en los términos del art. 14 LCT, que aniquila de nulidad todo contrato celebrado en fraude a la ley laboral y convierte a la relación en un contrato de trabajo.

Que, en el caso, no se cumplieron los requisitos del art. 13 de la ley de pasantías 26.427, en cuanto a la duración y carga horaria de la supuesta pasantía educativa, superando la jornada de trabajo las 20 horas semanales, pues ella cumplió jornadas de 08 horas de lunes a sábados y guardia pasiva de 24 hs.

En cuanto al plazo máxima de duración la ley citada prevé doce (12) meses, pudiendo renovarse hasta 06 meses adicionales, debiéndose se firmar un nuevo acuerdo, lo que -en su caso- no se cumplió.

Destacó que nunca tuvo un docente guía ni tutor por parte de la empresa; que tampoco se elaboró un plan de trabajo que determine el proceso educativo, conforme la ley de pasantías.

Que en marzo de 2017 recibió CD, la cual fue entregada personalmente por el jefe de personal, Pérez Aguirre, donde le notificaron que prescindían de sus servicios por haberse cumplido el plazo contractual del régimen de pasantías.

Por otro lado, expresó que, si bien no surge acreditado que haya cursado notificación fehaciente de su estado de embarazo y la presentación del certificado médico con fecha probable de parto, ya que toda la documentación fue recepcionada por la empleadora sin darle constancia de recepción; **ella notificó de su estado de embarazo y gozó de licencia por 90 días, conforme lo dispone el art. 177 LCT.**

Manifestó que resultó un hecho notorio el estado de embarazo y el nacimiento de la menor sucedido el 30/12/16; que su estado de embarazo no podía ser desconocido o ajeno, lo que suple la ausencia de comunicación.

Explicó que a fines de septiembre se enfermó de neumonía, agravándose la enfermedad por el embarazo. Por ese motivo, señaló que comenzó su licencia por enfermedad. Que una vez nacida su la niña -Juliana Melina Romero- la empleadora le otorgó licencia por maternidad hasta fines de enero, pidiéndole que retornase en febrero a trabajar. Que por su estado de salud no pudo volver y **continuó con la licencia por maternidad hasta el 02/03/17, día en que le remitieron la carta de despido.**

Consideró que su estado de embarazo era notorio, lo que suplió la falta de notificación formal. Citó jurisprudencia que consideró aplicable.

Por último, confeccionó planilla de rubros reclamados.

CONTESTACION DE DEMANDA. Corrido traslado de ley, a fojas 47/49, se apersonó el letrado Gustavo Carrari Majnach, como apoderado de la demandada -adjuntó poder general para juicios para actuar en nombre y representación de la demandada a fojas 46- y contestó la acción incoada en su contra, negando algunos hechos invocados por la parte actora; que la actora haya ingresado a trabajar el 22/05/2014 pretendiendo acreditarlo con una nota del 22/05/14 y negó la presunta presentación de los certificados médicos, de los cuales indicó no tuvo conocimiento.

Al dar su versión de los hechos, la demandada afirmó que la accionante jamás trabajó como instrumentadora quirúrgica y mucho menos desde diciembre de 2011. Afirmó que ella solamente realizaba pasantías conforme CD de fecha 06/03/17, en la cual ella prescindió de sus servicios, dejando sin efecto dicha contratación desde esa fecha porque se había cumplido el plazo contractual del régimen de pasantías de la ley 26.427. Sostuvo que el contrato “se encuentra en poder de la accionada”.

Impugnó la liquidación practicada por la parte actora y plus petición inexcusable y opuso excepción de falta de acción por afirmar que no le adeuda suma alguna a la parte actora.

CONTESTA TRASLADO. La parte actora contestó el traslado a ella corrido a foja 58, solicitando su rechazo.

APERTURA A PRUEBA: La causa es abierta a pruebas a foja 61.

APERSONAMIENTO: a foja 76 se apersonó la letrada Vanesa Castro en carácter de apoderada de la demandada conforme poder a foja 74

AUDIENCIA ART. 69 CPL: El 11/05/2021 se celebró audiencia de conciliación a la que no concurrieron las partes. El actor estuvo notificado por cédula adjunta en fecha 04/05/2021.

INFORME ART. 101 CPL: El actuario informó el 06/10/2021 sobre la producción de las pruebas.

ALEGATOS Y AUTOS PARA SENTENCIA: la parte actora presentó sus alegatos el 29/10/2021 y la parte demandada no lo hizo. Por lo tanto, quedaron los presentes autos en estado de ser resueltos.

CONSIDERANDO:

I. ACLARACION PRELIMINAR:

Antes de ingresar al examen resolución de la presente sentencia de fondo, debo puntualizar que todo el trámite de la esta controversia fue sustanciado por las normas del CPL y con la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias. Por lo tanto, lo primero que debo puntualizar es que por imperio de lo normado en el Art. 822 CPCCT de la ley 9531 y sus modificatorias, la presente sentencia será resuelta conforme a la normativa anterior; es decir, el CPL y con la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias; por cuanto se trata de una juicio íntegramente sustanciado a la luz de los mencionados digestos normativos y se encuentra solamente pendiente el dictado de la sentencia; razón por la cual, corresponde dictar resolución aplicando el articulado de los mismos.

II. HECHOS RECONOCIDOS POR LAS PARTES :

Conforme los términos de la demanda y su responde, constituyen hechos admitidos por las partes -expresa o tácticamente- y, por ende, exentos de prueba: **a)** la existencia de la prestación de servicios de la actora para la demandada (aunque controvertida la modalidad de la contratación -pasantía o contrato de trabajo-).

IV. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O D E JUSTIFICACIÓN NECESARIA: En mérito a todo lo expresado precedentemente y encontrándose los presentes autos en condiciones de ser resueltos, entiende este sentenciante que corresponde determinar cómo puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos y poder así llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto.

En consecuencias, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el artículo 265, inciso 5, del CPCCT (supletorio) son: **1.** Modalidad de la contratación; **2.** En su caso, fecha de ingreso; tareas y categoría de trabajo, CCT aplicable; jornada de trabajo; Despido: acto, fecha y justificación. Embarazo. Protección legal. Indemnización Especial. **3.** Procedencia de los rubros reclamados y, **4.** Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

V. ANALISIS DE LA CUESTION Y VALORACION DE LAS PRUEBAS.

Antes de ingresar al tratamiento puntual de las cuestiones mencionadas, considero importante mencionar que cuando corresponda ingresar al examen, ponderación y valoración de las pruebas, lo haré siguiendo las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que - como principio- *los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso corresponde proceder al análisis de las pruebas presentadas por las partes, recordando que por el principio o juicio de relevancia puede el Jurisdicente considerar sólo aquellas pruebas que tengan relevancia para la solución del litigio* (CSJN, in re: “Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A.”; “Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel”; “Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco S.R.L.”; Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass del Yesso, Domingo”, entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304).

Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que: *“...los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos...”* (CSJN - in re: “Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María”, 24/03/1977, Fallos: 297:222; “Traiber c/ Club Atlético River Plate” del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Corresponde entonces, verificar y examinar además de las cuestiones propuestas, el plexo probatorio rendido en autos, para luego ingresar a ponderar y valorar las pruebas que considero conducentes para la resolución del caso. La plataforma probatoria común a todas las cuestiones, obrante en autos, es la siguiente:

V.1. Pruebas de la actora.

INSTRUMENTAL: la acompañada con la demanda (fojas 11/38).

V. 2. Pruebas de la accionante.

INSTRUMENTAL: el 05/08/2019 la demandada ofreció las constancias de autos.

VI. RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTACION

LABORAL:

A fojas 44 consta agregado a la causa el decreto por el que se tuvo por acompañada la documentación laboral original por la parte actora; documentación esta que quedo incorporada al proceso.

Por otra parte, la demandada no acompañó documentación laboral que atribuya a la contraria.

Ahora bien, me parece importante mencionar que **la demandada no negó la documentación laboral que la demandante le atribuyó como emanada de ella, recibida, remitida y/o suscripta por ella y/o sus representantes y/o subordinados.**

En relación a esta cuestión, cabe destacar que nuestra Corte Suprema de Justicia ha considerado que: *“El art. 88 del CPL dispone que “Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos”.*

Conforme el art. 88 del CPL, debió la accionada negar puntual y categóricamente los documentos laborales que a ella se la atribuyeron. La jurisprudencia de nuestra corte consideró que: *“mientras que respecto a los documentos, el mandato legal es imperativo y si no se niega concreta y puntualmente, se los debe tener por auténticos”* (CSJTuc., “Tula Domingo Venancio vs. Transporte Miglio S.A. s/ Cobro de Pesos”, sentencia N° 219 del 31-3-1999 y CSJTuc, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, sentencias 544 del 09/05/17 y 318 del 04/05/2000).

La norma procesal que regula el tema que nos ocupa respecto de la prueba instrumental “laboral” que se atribuye a la contraria- resulta categórica en cuanto al “deber de negar o impugnar la autenticidad en forma categórica” y, frente a la omisión de hacerlo, ya sea por no cumplir la carga al contestar o, por incontestar la demanda; o bien, para el caso de la parte actora en el marco de la audiencia del artículo 71, conforme el artículo 88, inc. 2 del CPL. En tales casos debe tenerse a el o a los instrumentos “por reconocidos” (documentos que se atribuyen a la contraria); o bien: por “recibidos” (los telegramas o cartas atribuidos a la contraria) por imperio de la ley. Ello, insisto, porque la propia ley procesal lo dice en forma clara, categórica y aseverativa (“...determinará que se

tenga por reconocido o recibidos tales documentos...”; Art. 88, 1er. párrafo, del CPL).

Consiguientemente de lo anterior, por no haber la accionada realizado en la etapa procesal oportuna una negativa expresa y categórica de cada instrumento laboral, ni una impugnación detallada y precisa de cada uno de los mismos, concluyo que dicha documentación se debe tener por “auténtica y reconocida” como emanada de la misma, o remitidos/recibidos por ella (las misivas), o como suscripto por ella los instrumentos que se atribuyen a la accionada. Así lo declaro.

Se aclara que el apercibimiento aplicado solo cabe acerca de la documentación laboral que la parte actora acompañó al proceso como emanada, remitida o recepcionada de/por la accionada, pues para poder valorar la documentación emanada o atribuida a terceros debe estarse a lo dispuesto en el art. 337 del CPCCT.

V. PRIMERA CUESTIÓN. Modalidad de contratación.

1. Indicó la parte actora que ingresó a prestar servicios bajo relación de dependencia el 01/12/2011 para la demandada como instrumentadora quirúrgica; que su jornada fue de lunes a sábados de 06 a 14 y los domingos guardia pasiva de 24 hs, contando con 7 descansos al mes. Manifestó que la relación laboral se desarrolló en forma irregular, pues la empleadora registró un contrato de pasantía que no reflejó la realidad laboral.

Afirmó que su contratación fue en forma directa, no a través de la institución educativa en donde cursó sus estudios de enfermería.

Que si bien, al ingresar, tuvo que firmar un número considerable de documentación, cuyo contenido desconocía, de todos modos, la firmó para poder comenzar la relación laboral con el sanatorio.

Sostuvo que el convenio de pasantía resultó un fraude laboral en los términos del art. 14, que aniquila de nulidad todo contrato celebrado en fraude a la ley laboral y convierte a la relación en un contrato de trabajo.

Que, en el caso, no se cumplieron los requisitos del art. 13 de la ley de pasantías 26427, en cuanto a la duración y carga horaria de la supuesta pasantía educativa. Tampoco en cuanto al plazo máximo de duración la ley citada prevé doce (12) meses, pudiendo renovarse hasta 06 meses adicionales, debiéndose se firmar un nuevo acuerdo.

Destacó que nunca tuvo un docente guía ni tutor por parte de la empresa; que tampoco se elaboró un plan de trabajo que determine el proceso educativo, conforme la ley de pasantías.

2. La demandada afirmó que la accionante jamás trabajó desde diciembre de 2011. Negó que la actora haya ingresado a trabajar el 22/05/2014, pretendiendo acreditarlo con una nota del 22/05/14

Afirmó que ella solamente realizaba pasantías conforme CD de fecha 06/03/17, en la cual ella prescindió de sus servicios, dejando sin efecto dicha contratación desde esa fecha porque se había cumplido el plazo contractual del régimen de pasantías de la ley 26.427. Sostuvo que el contrato “se encuentra en poder de la accionada”.

3. En primer lugar, debo dejar debidamente aclarado que, en el cumplimiento del deber constitucional antes examinado, como Magistrado no puede soslayar, ni prescindir de la valoración, de todos los elementos probatorios obrantes e incorporados en la causa, que deberán ser analizados y valorados conforme el principio de adquisición procesal.

Es que, a los fines de analizar ésta cuestión, me parece muy importante destacar que, por aplicación del **principio de adquisición procesal**, se valorarán todas las pruebas producidas en la causa (y básicamente las instrumentales), independientemente de quien las haya ofrecido/producido e incorporado al proceso, y sin interesar a quien beneficien o perjudiquen.

La Jurisprudencia que comparto tiene dicho: “... *Es necesario recordar que por el principio de “adquisición procesal” la prueba admitida y producida pasa a pertenecer al proceso, debiendo ser valorada por los jueces aun cuando resulte perjudicial para los intereses de la parte que la ofreció. De esta manera lo viene sosteniendo la Corte Suprema Provincial, que en un caso análogo resolvió que: “Por el principio de adquisición procesal, los resultados de la prueba ya incorporada son oponibles a todas las partes, con independencia de quien fuera el sujeto con relación al cual se produjo, pues la prueba pertenece al proceso y no a cada parte y por ende debe considerarse prueba del proceso, beneficie o perjudique a los intereses de cualquiera de ellas. Recordemos que la prueba es común y juega a favor o en contra de cualquiera de las partes del pleito...”* (CSJT “Provincia de Tucumán Vs. Budeguer Diego S/ Rein vindicación”. Nro. Expte: 2577/16.Nro. Sent: 188 Fecha Sentencia 16/03/2021).

En igual Sentido, el Superior Tribunal de la Provincia de Buenos Aires, en jurisprudencia que también comparto tiene dicho que: “... *Lo expresado acerca de la presunción iuris tantum que emana del art. 23 LCT., no puede llevar a soslayar los elementos obrantes en la causa, que deberán ser analizados conforme el principio de adquisición procesal que hace posible que cualquiera sea la procedencia de las probanzas que obran en el expediente, su*

valoración por los jueces de mérito es siempre conducente, y pueden perjudicar o favorecer indistintamente a las partes, inclusive a aquella que la solicitó o la ofreció (conf. causas L. 66.583, sent. del 15/12/1998; L. 69.582, sentencia del 5/7/2000; Ac. 57.079, sent. del 21/11/1995; Ac. 55.593, sent. del 14/6/1996; Ac. 62.719, sent. del 1/12/1998). Como asimismo que **las partes no pueden pretender que el juzgador de origen al dictar su fallo prescinda de alguna de las pruebas, si consintieron su agregación en el juicio** (conf. causa L. 58.074, sent. del 10/12/1996)...” (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES - Verón, Jorge O. v. La Acrópolis S.A. 17/09/2008 - Cita Online: 70051026).

4. Del modo en que quedó trabada la litis, surge reconocido por las partes que entre ellas existió **prestación de servicios** de una a favor de la otra, aunque **controvierten acerca de si aquella relación se trató de un contrato de pasantía regido por la ley 26.427 o bien, de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado regido por la LCT.**

5. Sin perjuicio de ello, resulta esclarecedor de ésta cuestión lo establecido por el art. 90 de la LCT el cual dispone que: *“El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado [...]”*. Asimismo, el art 93 de la misma normativa establece que ***“La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador”***. (la negrita me pertenece).

Dicho esto, y conforme la carga de la prueba establecida en el art. 302 del CPCyC, supletorio al fuero, recaía sobre la cabeza de la demandada probar la modalidad del contrato al que hizo referencia en su demanda: contrato de pasantía. Sin embargo, no produjo prueba alguna tendiente a ello.

Entiendo que la **“pasantía”, como toda excepción a la regla general (el contrato de trabajo se presume por tiempo indeterminado y jornada completa), debe ser fehacientemente acreditada por quien la invoca.**

En forma muy clara, Graciela Gonzalez explicó el funcionamiento del régimen de pasantías regulado por la anterior ley 25.165 (luego derogada por la 26.427, pero que en estos aspectos conserva su esencia), señalando: *“...La entidad educativa correspondiente y el organismo o empresa solicitante del servicio deberán celebrar un convenio a fin de ingresar al sistema de pasantías. Estos convenios deberán contener como mínimo cláusulas que indiquen la denominación, domicilio y personería de las partes que los suscriben;*

características y condiciones de las actividades que integrarán la pasantía; lugar en que se realizarán; duración de las mismas; objetivos educativos perseguidos; régimen disciplinario y monto y forma de pago de la asignación estímulo. Los convenios que se celebren conforme a las pautas establecidas en la ley 25.165 y que se encuentren firmados serán los únicamente reconocidos; asimismo, el debido registro de los mismos hará posible la situación de pasantía. Cada jurisdicción educativa y cada institución universitaria llevará un registro de convenios firmados, coordinará y supervisará las actividades de pasantías y el cumplimiento de los convenios celebrados. Estas funciones y responsabilidades se acordarán en el seno del Consejo Federal de Cultura y Educación y en el ámbito del Consejo de Universidades. Dichos convenios podrán ser denunciados o suspendidos por los organismos, empresas y unidades educativas involucrados mediando un aviso a la contraparte cuando se incurra en incumplimiento de los mismos” (“La pasantía educativa y la ley 25.165”, La Ley Online: AR/Doc/145/2004).

Siguiendo con el análisis de la figura de la “pasantía”, debe quedar claro que la misma **exige acreditar una serie de extremos previstos en la ley 26.427 -y sus reglamentaciones-, sin los cuales no se puede tener por configurada dicha modalidad contractual**; y la prueba del cumplimiento de tales extremos, e incluso de la celebración de tal contrato o los contratos, **debe ser probada por quién la invoca**; cosa que -insisto- no ha sucedido en el caso de autos.

Al respecto, la Jurisprudencia que comparto tiene dicho que: “...Conforme establece el artículo 302 del Código Procesal Civil y Comercial de la provincia, de aplicación supletoria al fuero, **cabía a la demandada, acreditar los extremos por ella sostenidos, respecto a la naturaleza extra laboral y educativa del contrato que unió a las partes, sin que así sucediera, a pesar de encontrarse a su disposición, todos los medios procesales para llevar a cabo tal finalidad. Así es que, no acreditó: 1) Cupo de pasantes contratados, el cual no puede superar el límite máximo previsto en el art. 21 de la Ley 26.427 y en los arts. 12 inc. b y 14 inc. a de la Resolución Conjunta N° 825/2009 y 338/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y del ministerio de Educación; b) La jornada laboral que cumplió el actor, el que excede la carga horaria de 20 horas semanales establecidas en el art. 13 de la Ley 26.427 y art. 7 de la Res. Conjunta N° 825/2009 y 338/2009; c) Como así el carácter educacional que posee todo contrato de pasantía.**” (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 5 - TEJEDA LUCAS MATIAS Vs. GARAY SEGUNDO RAMON Y OTRO S/ COBRO DE PESOS - Nro. Expte: 325/16 - Nro. Sent: 38 Fecha Sentencia 30/06/2020 - Registro: 00059004-01). IDEM:

Sentencia n°.: 426. “Rodríguez, Noelia Natalia Y Otro Vs. Moyano, María Luz S/ Cobro de pesos” del 27/09/2017. CL.: Sala II.

Es más, en un fallo muy esclarecedor (Sentencia Nro. 149 del 01/06/2018), en autos: “Reinoso, Luis Omar Vs. Corporación De Mercado Frutihortícola De Tucumán S/ Indemnizaciones”, nuestro Címero Tribunal Provincial expresó que: *“Esta Corte tiene dicho que **“La invocación de la existencia de una vinculación de naturaleza no laboral no torna, per se, inaplicable el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, por ello, aun cuando el accionado invoque la existencia de una pasantía, la acreditación de la prestación de tareas permite presumir la existencia de un contrato laboral, siendo aquel quien debe desvirtuar la presunción legal”** (CNAT, Sala VII, “Fraire, Daniel Alejandro c. Rusinek, Juan José y otros s/ Despido”, 12/4/2011, La Ley Online AR/JUR/18204/2011). En esta misma línea se ha dicho que **“Si no se cumplen los requisitos del art. 5 de la Ley N° 25.165 no puede considerarse válidamente la existencia de una pasantía, por lo que opera entonces la disposición contenida en el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y el empleador debe desvirtuar la presunción de existencia de un contrato de trabajo”** (CNAT, Sala V, “Novoa, Raúl A. c. La Mercantil S.A. y otros”, 30/3/2007, IMP, 2007-11 (junio), 1162, AR/JUR/485/2007). En sentido similar se ha considerado que **“Debe concluirse que las partes estuvieron vinculadas por una relación laboral de carácter dependiente y no bajo el régimen de pasantías, pues estando reconocida la prestación de servicios correspondía a las demandadas probar la modalidad contractual invocada para excluir la posibilidad de que se entienda que tal prestación tuvo por causa un contrato de trabajo”** (CNAT Sala II, “Pérez, Natalia Paola c. Telefónica de Argentina S.A. y otros s/ Despido”, 29/9/2011, La Ley Online AR/JUR/67010/2011). También se sostuvo que **“Si en una demanda por despido el demandado niega la relación laboral e invoca la existencia de un contrato de pasantía, incumbe a aquél probar la validez de dicho contrato** (CNAT Sala IX, “Gutiérrez Ochoa, Laura S. c. Furfaro, Silvia M. y otro”, 28/7/2005, La Ley Online AR/JUR/2736/2005)” (CSJT, “Barboza, Víctor Alejandro vs. Graells, Cristian Eduardo s/ Cobro de pesos”, sentencia N° 853 del 28/8/2014).- DRES.: GANDUR - GOANE (CON SU VOTO) - SBDAR.”.*

En el caso que nos ocupa, por el contrario, tenemos que está reconocida la prestación de servicios, lo que nos conduce a presumir que lo fue bajo un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario a cargo de quien invoque la excepción a la regla, en el caso: la accionada; quién -lo puedo adelantar desde ya- no ha producido prueba

fehaciente y asertiva, de la existencia del contrato de pasantía, cumpliendo los recaudos legales antes referidos.

En efecto, **se constata ausencia total y absoluta de prueba en contrario por parte de la accionada acerca de que existió entre las partes un contrato bajo el régimen de pasantías.**

Dicho de otro modo, en el caso particular, la accionada tenía la carga de probar la celebración del contrato de pasantía con la actora y el cumplimiento de los recaudos legales para justificar dicha figura, nada de lo cual está probado en la causa.

6. La demandada no trajo al proceso documentación alguna que acredite la existencia de un contrato de pasantías (contrato de pasantía) que me permita tenerla por acreditada y analizar si estaban cumplidos los recaudos legales de la ley 26427: la fecha de inicio, el plazo de duración, las tareas que debía cumplir la actora en su calidad de pasante, nombre de la institución educativa, la designación de tutor, entre otros.

7. Consiguientemente, considero que ha existido una clara y evidente conducta fraudulenta de la demandada, al pretender disfrazar el contrato de trabajo permanente y por tiempo indeterminado bajo la apariencia de un régimen de pasantías, acto que es fulminado con la sanción expresa de nulidad por la ley laboral (art. 14 LCT), al considerarse, y en el presente caso así sucede, la intención de perjudicar al trabajador desconociéndole derechos adquiridos en orden a su estabilidad en el empleo, lo que resulta atentatorio y lesivo del principio de **primacía de la realidad**, como del **principio protectorio**, los cuales son considerados -junto con el **principio de irrenunciabilidad**- como los pilares principales tendientes a la protección del trabajador, y que tienen por finalidad -en sentido amplio- **la de proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana.**

Con respecto al “**principio de primacía de la realidad**”, si bien entiendo que no tiene un “**reconocimiento positivo expreso**” (como tal en la LCT), no es menos cierto que el mismo se puede considerar plasmado, o comprendido, en importantes y diversos artículos incluidos en la LCT, que examinaremos seguidamente.

Así, en el Art. 7 LCT se establece que *“las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas”*. De acuerdo con ello, resultan ineficaces las disposiciones surgidas de un acuerdo privado que viole lo

establecido en una norma legal o convencional colectiva aplicable. Por igual razón, no se admite, en el derecho del trabajo, la figura del contrato atípico. Tal disposición no sólo alcanza aquellas disposiciones en la que los interesados convienen (o sólo uno de ellos, prevalido de su situación de poder) condiciones laborales menos beneficiosas para el trabajador que las que establecen los parámetros legales, sino también (y hete aquí una clara manifestación del principio expuesto) cuando se utilizan figuras ajenas al derecho del trabajo a fin de evitar la aplicación de éste.

Siguiendo con el tema, considero que uno de los pilares en que se sustenta este principio, lo consagra el art. 14 LCT que contempla la nulidad por fraude laboral; que sería -de alguna manera- la disposición legal que exalta, tal vez como ninguna otra, el principio mentado. El Art. 14 LCT reza que: *"Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio..."* Grisolia afirma que se actúa con simulación ilícita cuando se pretende disfrazar la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo ropajes de figuras extra-laborales (locación de servicios, locación de obras, etc.), perjudicando al propio trabajador, a quien se le niegan los beneficios que la legislación laboral establece en su favor, y a la sociedad toda, al sustraer recursos -aportes- destinados a los organismos de previsión y seguridad social. (Confr. J.A. GRISOLIA, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I, pc. 181.16).

Siguiendo con las enseñanzas de GRISOLÍA, también debe puntualizarse que recalca la incidencia del Art. 23 LCT, en el tema que nos ocupa, respecto del cual se ha dicho que *"...El art. 23 de la LCT consagra uno de los principios tuitivos más relevantes del derecho laboral: el de "primacía de la realidad"; dicho principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un "contrato realidad", que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucedió"* (cfr. Grisolia, Julio A., "Derecho del trabajo y de la seguridad social", Buenos Aires, 2002, Pág. 67, apartado 4).

Otra distinguido Maestro -examinado el mismo Art. 23 LCT- también enseña que con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos que la ley reconoce al trabajador, se dispone que *"el hecho de la prestación de servicio hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario". De la misma manera, la presunción vale en el caso de que se hubieren utilizado "figuras*

no laborales, para caracterizar el contrato". (Confr. VAZQUEZ VIALARD, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II, pc 274.) Tal relevancia se vuelve todavía más clara en el art. 21 de la LCT, cuyo texto expresa que: "Habrá contrato de trabajo [...] cualquiera sea su forma o denominación".

Para finalizar, también diré que sobre este tema también se ha dicho que -en todos los casos- se trata de *fórmulas legales que tienen la finalidad común de privilegiar los hechos de la realidad laboral como pauta de calificación e interpretación jurídica, por encima de los rótulos formales que pretenden identificar esa misma realidad* (Confr. MARIO ACKERMAN, Tratado de Derecho de Trabajo, Tomo I, pc 421).

De ese modo, es posible concluir -siguiendo importante jurisprudencia que comparto- que *"...no importan los rótulos o las denominaciones que otorguen las partes a la relación, a veces -inclusive- de buena fe, sino lo que interesa es el verdadero vínculo que existió, lo que se compadece -como se dijo- con uno de los principios rectores en la materia: el de la primacía de la realidad, que importa la investigación de la verdad material, dejando de lado la verdad formal y la apariencia (cfr. CSJN, Fallos 288, 55 T. 296). Dentro de esta tesitura no interesa la denominación de las sumas que percibía mensualmente el accionante* (cfr. CNAT Sala VIII, 23/8/94 "Moncayo c/F.ES.VI s/despido") *cuando en realidad era remuneración* (arts. 103-105, LCT).

8. En ese contexto de situaciones, y volviendo al caso concreto, debo puntualizar que **está plenamente reconocida la existencia de la prestación de servicios de la actora a favor de la demandada; habiéndolo hecho en el establecimiento de la demandada, y cumpliendo funciones que son necesarias o diría imprescindibles (dada la naturaleza de las mismas) para el normal funcionamiento de la institución de salud.** Por lo tanto, siguiendo los lineamientos antes puntualizados, y **dada la ausencia de toda prueba que permita justificar la existencia de un contrato de pasantía educativa.**

En tal sentido, no solamente advierto la falta de presentación del contrato de pasantía (que debería estar en poder de la demandada; y que inclusive en su contestación indicó tenerlo en su poder, sin haberlo acompañado); sino que -además- advierto a mayor abundamiento, que más allá de la falta de presentación del contrato, tampoco se ha probado en autos -por parte de la demandada- el cumplimiento de ninguno de los requisitos legalmente previstos, para que se pueda hablar o inferir, la existencia de una pasantía educativa, celosamente regulada por la ley de pasantías educativa, ya mencionada.

En ese contexto de situaciones, e insisto, dada la ausencia absoluta de pruebas de la demandada, **debo adherir y ratificar la vigencia del principio general que rige la materia acerca de que el contrato de trabajo se presume cuando existen prestación efectiva de servicios, con notas de dependencia (Art. 23 LCT); y debe interpretarse que el mismo fue celebrado por tiempo indeterminado y con carácter permanente;** sobre todo -insisto- ante la falta de prueba respecto de los recaudos para aplicar la figura de la pasantía educativa.

Por lo tanto, considero -y concluyo- que la accionante prestó servicios a favor de la demandada mediante **un contrato de trabajo a tiempo indeterminado y de manera permanente (bajo el régimen de la LCT)**, aunque respecto a la fecha de ingreso y extinción del vínculo, será analizado seguidamente. Así lo declaro.

En sustento de la conclusión expuesta, la jurisprudencia que comparto tiene dicho que: *“...Esta Corte ya tuvo oportunidad de expresar: “se ha dicho: ‘La **relación habida entre las partes constituyó un trabajo, y no una pasantía, en tanto no surgen de la causa elementos que demuestren claramente que hubo por parte de la empresa accionada y de la entidad educativa a la que asiste el demandante una adecuada fiscalización y control de su labor, que demuestre que los servicios desarrollados se ejecutaron en función de una finalidad formativa**’ (CNAT, Sala II, ‘Canu Juan Pablo c. Nación A.F.J.P.S.A. s/ Despido’, sentencia del 30-3-2.012; en el mismo sentido, CNAT, Sala IV, ‘Gianninoto Andrea c. Telefonía de Argentina S.A. y otros s/ Diferencias de Salarios’, sentencia del 29-8-2.011) ...” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA; Sentencia Nro. 415 del 26/05/2021).*

VI. SEGUNDA CUESTION.

Fecha de ingreso

1. Afirmó el demandante que ingresó a trabajar para la demandada el 01/12/2011.

2. La demandada negó que la accionante haya ingresado a trabajar en el 2011, pero no dio una versión de los hechos, por lo que cabe aplicarle el apercibimiento dispuesto en el art. 60 del CPL.

3. En virtud del art. 302 del CPCCT, por ser quien invocó un hecho controvertido, era el actor quien tenía la carga de demostrar que ingresó a trabajar en la fecha que invoca en su demanda -01/12/2011-.

4. Así, refuerza y ratifica la presunción, la prueba instrumental consistente en la nota de foja 12, de fecha 22/05/2014 (documentación laboral no desconocida por la accionada, y cuya autenticidad y autoría por su parte fue determinada al tratar el punto VI.), por medio de la cual la parte accionante logró acreditar que ingresó a trabajar para la demandada en el año 2011, pues la misma reza en su parte pertinente: “**Se hace constar que la Srta. Sosa....trabajó en nuestra prestigiosa institución hace 3 años...**”.

5. Ahora bien, teniendo presente la fecha de la nota (22/05/2014), y que en ella -la propia accionada- hizo constar que **hace tres años la accionante trabajaba para ella**; y sumado al apercibimiento aplicado a la accionada dispuesto en el art. 60 del CPL, considero acreditado que la trabajadora **ingresó** a prestar servicios el **22/05/2011**. Así lo declaro.

Tareas y categoria de trabajo; CCT.

6. Manifestó la accionante que cumplió tareas como instrumentadora quirúrgica del CCT 122/75, cumpliendo tareas tales como: preparación de material hidrófilo, lavado y preparación de instrumental, enfermería circular, preparación de quirófano, colaboración a los anestesiistas y a los cirujanos.

7. La accionada negó que la actora haya cumplido tareas como instrumentadora quirúrgica, más no dio una versión de los hechos; por lo que cabe aquí también aplicarle el apercibimiento del art. 60 del CPL.

8. Mediante planilla horaria obrante a fojas 17/30, declarada autentica y como emanada y suscripta por la patronal por aplicación del art. 88 del CPL, la accionante acreditó que **cumplió tareas en quirófano central y esterilización**.

9. Consiguientemente, con el apercibimiento del art. 88 del CPL más la prueba documental: planilla horaria, se concluye que **la trabajadora cumplió tareas como instrumentadora quirúrgica del CCT 122/75**, cumpliendo tareas tales como: preparación de material hidrófilo, lavado y preparación de instrumental, enfermería circular, preparación de quirófano, colaboración a los anestesiistas y a los cirujanos; y para lo cual debió estar categorizada como instrumentadora del mencionado convenio. Así lo declaro.

Jornada de trabajo.

10. Manifestó la accionante que trabajó de lunes a sábados de 06 a 14 y los domingos guardia pasiva de 24 hs, contando con 7 descansos al mes. No reclamó horas extras en su demanda, por lo que deviene inoficioso analizar si trabajó, o no, horas extras porque no las reclamó.

11. La demandada, al contestar demanda, no negó la jornada de trabajo invocada por la actora; tampoco dio su versión de los hechos, por lo que cabe aplicarle el apercibimiento dispuesto en el art. 60 del CPL.

12. Pues bien, en este punto de controversia cabe recordar que el contrato de trabajo **se considera celebrado -como regla general- a jornada completa, y le incumbe -a quién invoca lo contrario- rendir la prueba fehaciente de tal excepcionalidad**; regla esta que se aplica tanto para los casos donde el empleador alega o registra solo media jornada de laboral (lo que es excepción a la regla, por ser inferior la jornada normal completa), como también en los casos en que es el trabajador quién alega una “jornada extraordinaria”, superior a la normal (horas extras), y correrá con la carga de probarlo.

Nuestra Corte Suprema de Justicia local en autos “NAVARRO FELIX LUIS Vs. GEPNER MARTIN LEONARDO S/COBRO DE PESOS” (Sala Lab.-Cont. Adm., sent. N° 760 del 07.09.12) resolvió (refiriéndose al art. 198 LCT) que: “...*la jornada normal de trabajo -máxima legal a decir del art. 198 citado- es la regla y la reducida la excepción; reducción que solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia, por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo. Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad...*”.

13. En el caso, ante la falta de prueba que justifique el apartamiento del principio general en la materia (jornada completa) y el apercibimiento del art. 60 del CPL, se determina que la actora trabajó una **jornada completa** legal de trabajo. Así lo declaro.

VI. TERCERA CUESTION. Despido: acto, fecha y justificación.

1. De las constancias de la causa surge que el acto que puso fin a la relación laboral fue la CD de fecha 06/03/17, foja 11.

Por no haberse producido prueba informativa al correo oficial, cabe tener por configurado el distracto en la fecha de imposición de la CD rupturista: **06/03/17**.

2. Ahora bien, la patronal comunicó a la actora que prescindía de sus servicios invocando como causa “*que se cumplió el plazo contractual del régimen de pasantías establecido en la ley 26.427*”.

Habiéndose declarado que el contrato que existió entre las partes fue uno permanente y de tiempo indeterminado, el despido dispuesto por

la accionada en los términos expuestos deviene injustificado; es decir, se debe considerar que -en rigor de verdad- se trató de un despido directo, sin causa; haciéndose acreedora la actora, de las indemnizaciones legales y rubros salariales, que será objeto de examen y resolución más adelante.

Embarazo. Protección legal. Indemnización Especial.

3.a. Ahora bien, resulta importante destacar que la parte actora expresó que, si bien no surge acreditado que haya cursado notificación fehaciente de su estado de embarazo y la presentación del certificado médico con fecha probable de parto (ya que toda la documentación fue recepcionada por la empleadora sin darle constancia de recepción); sostuvo que **ella notificó de su estado de embarazo y gozó de licencia por 90 días, conforme lo dispone el art. 177 LCT.**

Manifestó que resultó “...un hecho notorio el estado de embarazo y el nacimiento de la menor producido el 30/12/16...” (textual); que su estado de embarazo no podía ser desconocido o ajeno, lo que suple la ausencia de comunicación.

Explicó que a fines de septiembre se enfermó de neumonía, agravándose la enfermedad por el embarazo. Por ese motivo, señaló que comenzó su licencia por enfermedad. Que una vez nacida su la niña - Juliana Melina Romero- la empleadora le otorgó licencia por maternidad hasta fines de enero, pidiéndole que retornase en febrero a trabajar. Que por su estado de salud no pudo volver y continuó con la licencia por maternidad hasta el 02/03/17, día en que le remitieron la carta de despido.

Consideró que su estado de embarazo era notorio, lo que suplió la falta de notificación formal. Citó jurisprudencia que consideró aplicable.

3.b. La accionada negó la presentación de certificados médicos por parte de la actora, de los que -indicó- jamás tuvo conocimiento.

4. Ahora bien, **la accionada no negó de forma particular los hechos expuestos por la demandante acerca de que ella gozó de 90 días de licencia por maternidad; que en septiembre se enfermó de neumonía y tuvo licencia por enfermedad; que, luego de ellos, se le otorgó licencia por maternidad hasta marzo de 2017 (tras el nacimiento de su hija).** Por lo tanto, estos hechos (no negados en forma expresa y categórica), se deben tener por “no controvertidos”; o dicho de otro modo, por reconocidos (Art. 60 CPL).

Por otro lado, y verificada la ausencia de una negativa expresa de la demandada, respecto de los hechos relatados, cabe aplicar aquí el

apercibimiento dispuesto por el art. 60 del CPL a la accionada, que textualmente dispone: *“El demandado deberá reconocer o negar los hechos en que se funda la demanda. Su silencio o respuestas evasivas, se interpretaran como reconocimiento”* (lo subrayado, me pertenece).

Por otro lado, tengo en cuenta que con la planilla de horarios de foja 17 (documentación declarada auténtica y reconocida por la accionada como emanada y suscripta por ella por aplicación del art. 88 del CPL) y la partida de nacimiento de Juliana Melina Romera (foja 38), la trabajadora acreditó que, efectivamente, su hija nació el 30/12/16 y que ella **gozó de licencia por maternidad en el mes de febrero de 2017**. Es decir, la patronal tuvo conocimiento del nacimiento de la hija de la actora, **de lo contrario, no existe explicación alguna por la cual le concedió a la accionante la “licencia por maternidad” en ese periodo posterior al nacimiento de la menor.**

Resulta aplicable al caso particular la teoría de los actos propios en relación al hecho probado relativo a que la accionada **le otorgó licencia por maternidad a la actora** y que, en la causa, pretende ahora desconocer dicho acto jurídicamente relevante y plenamente eficaz, y -ahora- negar haber recepcionado los certificados médicos, o bien, negar tener conocimiento del embarazo o del nacimiento de la hija de la actora. Claramente, el otorgamiento de la licencia por maternidad (que surge de la planilla de fs. 17, que se ha tenido por auténtica y emanada de la parte demandada), **constituye un hecho anterior, relevante y eficaz**, que impide -en esta instancia judicial- intentar desconocer o ignorar el estado de embarazo invocado por la actora; por resulta violatoria de los actos propios anteriores, y jurídicamente relevantes.

Al respecto, la CSJT se ha pronunciado diciendo que: *“La doctrina de los actos propios requiere de tres condiciones o requisitos para que pueda ser aplicada, a saber: a) una conducta anterior relevante y eficaz; o sea, se necesita una primera conducta también llamada vinculante; b) el ejercicio de una facultad o de un derecho subjetivo por la misma persona que crea la situación litigiosa debido a la contradicción, existente entre ambas conductas; y c) la identidad de sujetos que se vinculan en ambas conductas”* (cfr. Borda, Alejandro: *“La Teoría de los Actos Propios”*, págs. 67 y vta.)” (Sentencia nº 206 del 26/03/12, “Sainz Sanjurjo, Ladislao vs. Provincia de Tucumán s/contencioso administrativo”).

Asimismo, no está de más recordar que es jurisprudencia de nuestra CSJN que **el ejercicio de la prudencia en la apreciación de las constancias de la causa es particularmente exigible frente la especial tutela que dispensa el ordenamiento jurídico a la maternidad** (Fallos: 318:871).

Así, nuestra CSJN al dictar sentencia el 20/02/2018 en la causa: "*Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caliva, Anabela Soledad c/ Proyección S.A. s/ cobro de pesos*" dejó sin efecto la sentencia dictada por el a quo que rechazó el pago de la indemnización prevista en el art. 178 de la LCT al considerar que se *había incumplido con la acreditación del nacimiento si omitió valorar la prueba documental de la que surge una constancia expedida por el profesional médico que atendió a la trabajadora y un telegrama colacionado que la demandante remitió al empleador en el que hizo concreta referencia a dicho certificado*.

Para justificar su decisión, el Alto Tribunal consideró que "*lo resuelto satisface solo de manera aparente la exigencia de constituir una derivación razonada del derecho vigente con relación a las circunstancias comprobadas de la causa (Fallos: 318:871). 4º) Que ello es así pues, a los efectos de evaluar el cumplimiento de las exigencias legales respecto de la obligación de notificar y acreditar "en forma" el hecho del nacimiento, el tribunal omitió valorar la prueba documental de la que surge la constancia expedida en fecha 28 de marzo de 2006 por el profesional médico que atendió a la trabajadora, en donde indicó reposo por "cuadro de endometritis puerperal" referencia -esta especialmente el último de los términos utilizados- que no deja dudas ,acerca de que el parto ya se había producido. Lo mismo cabe decir del telegrama colacionado que la demandante remitió al día siguiente al empleador (fs. 63) - constancia de recepción a fs. 59-, en el que hizo concreta referencia al "certificado médico 'de fecha 28/03/06 depositado a su disposición en SubPrograma"*.

Es decir, la Corte consideró que correspondía abonar la indemnización del art. 178 de la LCT, expresando que a los efectos de evaluar el cumplimiento de las exigencias legales, no puede prescindirse de todos aquellos hechos que lleven a concluir que ha existido -como hecho debidamente probado- un pleno conocimiento de la parte empleadora, que permita inferir que sí había tenido -sin lugar a dudas- conocimiento del estado de embarazo y/o del nacimiento. Este supuesto guarda estrecha similitud con el caso de autos, puesto que está acreditado por la planilla de fojas 17 (el **otorgamiento de licencia por maternidad a la actora**), como la **copia del acta de nacimiento** (que como documentación emanada de una autoridad administrativa en uso de sus funciones -la sub/encargada de la sección nacimiento del Registro de Estado Civil y Capacidad de las Personas, se presume legítima, mientras no se pruebe lo contrario); y del apercibimiento del art. 60 del CPL (por la falta de negativa expresa de dichos instrumentos), **que la patronal tuvo conocimiento del hecho de la maternidad de**

la trabajadora al otorgarle licencia por maternidad a la dependiente; y también quedó probada la fecha del nacimiento de la bebe, con la copia del acta respectiva; instrumentos estos, que -lo reitero- ni siquiera fueron negadas en forma expresa, por tanto, corresponde tenerlos por auténticos y reconocidos.

En ese contexto de situaciones, recordemos que el despido directo se produjo el 06/03/17, cuando se encontraba en curso el plazo de licencia por maternidad dispuesto en el art. 177 de la LCT y la empleadora invocó una causal que, como ya se dijo, fue injustificada.

Consiguientemente (además de haber invocado la patronal una causa injustificada para despedir a la actora), teniendo presente la documentación analizada y el apercibimiento del art. 60 del CPL puedo concluir que la empleadora procedió a despedir arbitraria, e ilegítimamente a la actora, **cuando estaba gozando de la protección de estabilidad por la maternidad, la que hace presumir que el despido se debió a dicha maternidad**; y la patronal no acreditó la justificación de su decisión de proceder al despido, y lo que es peor aún, quedó demostrado que su conducta fue inconstitucional por desconocer elementales derechos de la actora, tanto los previstos en el art. 14 bis CN, como los que **tutelan la protección a la salud, protección de la maternidad**, entre otros.

Con respecto a la violación al art. 14 bis de la CN, calificados doctrinarios del país han señalado -en opinión que comparto plenamente- que la consagración en el art. 14 bis de la garantía de **protección contra el despido arbitrario** “*significa una valoración constitucional como ilícito del despido arbitrario, que es justamente el inmotivado o sin fundamento en alguna causa o motivo legalmente invocable*” (Fernández Madrid, Juan Carlos, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2001, T° I, pág. 403).

Es que en el caso particular, dadas las circunstancias de persona, tiempo y lugar, resultaba determinante que la accionada **acreditase en forma fehaciente, precisamente, la existencia de un contrato de pasantía que había finalizado por vencimiento de plazo, como fundamento de la decisión de despedir a la actora (la que fue invocada, pero no acreditada); lo que haría desplazar la presunción del despido por causa de la maternidad** (que emana del Art. 178 LCT), por haberse producido ese despido (del 06/03/17) **dentro del plazo de protección legal de la maternidad por haber nacido la menor en diciembre de 2016 y estar probado que la actora gozó de licencia por maternidad en enero de 2017**; es decir, **no cabe dudas que la demandada tenía conocimiento de la maternidad de la accionante y la despidió durante la vigencia de aquel plazo.**

Además, es importante tener presente que en el caso de autos, están en juego no solamente las normas tuitivas emanadas propias de la ley sustancial (Art. 177, 178 y Cctes. LCT), sino también las que emanan de la propia Constitución Nacional (Art. 75 inc. 23), de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art. 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo párrafo 2º, dice: "*Se debe conceder **especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto***"), como asimismo de los Tratados de Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), sobre esta cuestión, y que-en su conjunto- muy claramente **apuntan a brindar una amplia y mayor protección de "la maternidad"**, y si bien nuestro país solo ha ratificado uno de los tres Convenios de la OIT referidos a este tema (el nº 03/1919), no es menos cierto que no podemos apartarnos y desoír -como responsables de interpretar y aplicar la ley- las líneas directrices que pregonan la OIT sobre dicho tema, ya que más allá de la fuerza vinculante de las mismas, no es menos cierto que sus principios y pautas orientadoras, igualmente nos permiten interpretar y aplicar las leyes vigentes, teniendo en miras lograr una mayor y mejor protección a derechos de jerarquía superior, lo que **nos conduce a dar preeminencia a la dignidad humana y a los derechos de la mujer y su adecuada protección en tiempos de maternidad.**

En consecuencia, lo reitero, el accionar de la demandada no resultó ajustado a derecho por haber quebrantado derechos e intereses que no solamente gozan de la protección de la ley sustancial (art. 10, sobre conservación del contrato; art. 62 como obligación genérica de actuar con un deber de colaboración y solidaridad; art. 63 de actuar de buena fe; art. 177 y 178 de protección del estado del embarazo y la maternidad, entre otros), sino también porque a la luz de las normas constitucionales de jerarquía superior, e incluso Tratados Internacionales y recomendaciones de la OIT, ese empleador, **frente a la vigencia de la protección de la maternidad de la trabajadora, que no la desconocía, tenía la obligación de obrar con mayor prudencia y cautela al momento de decidir la ruptura del contrato de trabajo;** resultando inadmisibles que haya decidido esa ruptura del vínculo laboral **durante el plazo de vigencia de la protección por maternidad.**

En consecuencia, **se torna operativa la presunción del art. 178 de la L.C.T. en el sentido que el despido de la actora obedeció a razones de embarazo;** encuadrando en el supuesto previsto en el art. 178 de la L.C.T. y por procedente la indemnización prevista en el art. 182 de igual digesto legal peticionada por la parte actora. Así lo declaro.

VII. CUARTA CUESTION: Procedencia de los rubros reclamados.

1. Previo a ingresar a resolver esta cuestión, en relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de los rubros reclamados, cabe **tomar como base el básico y la antigüedad**, rubros de naturaleza salarial de pago obligatorio que debió percibir un trabajador categorizado como la **actora (instrumentadora), con su antigüedad y jornada completa del CCT 122/75**. Así lo declaro.

2. Determinadas las cuestiones precedentes, corresponde determinar la cuantía y la procedencia de los rubros reclamados por el actor, razón por la cual, se procederá al análisis de cada uno de ellos a los fines de su determinación.

1) ANTIGÜEDAD: Este rubro pretendido resulta procedente ya que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido directo injustificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

2) PREAVISO: Conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT, pues el despido directo fue declarado injustificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

3) SAC S/PREAVISO: Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso, conforme lo establecido por la CSJT en su fallo “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” -sent. nro. 107 del 07.03.12- sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso admitido. Así lo declaro.

4) REM. MARZO 2017: Por no constar acreditado su pago, cabe hacer lugar a este rubro.

5) INTEGRACION MES DE DESPIDO. Atento a la fecha del despido, el presente rubro deviene procedente atento a que no surge de autos su pago. El mismo se calculará de acuerdo a la fecha de distracto declarada en la presente Litis. El importe correspondiente será calculado en la planilla respectiva.

6) VACACIONES PROPORCIONALES: En virtud de la fecha en que se produjo el distracto (marzo 2017) y la antigüedad en el empleo del actor, el rubro resulta procedente por no constar acreditado su pago, ni que haya

gozado de las vacaciones del año de despido. Su cuantía será calculada en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

7) SAC PROPORCIONAL: Atento a la fecha en que se extinguió el vínculo, por no constar acreditado el pago del SAC proporcional 1er. Semestre del año de despido, cabe hacer lugar al pago de este rubro.

8) ART. 1 LEY 25323: Encontrándose en la causa configurado y acreditado que medio una relación de trabajo no registrada entre las partes (ya que en lugar de estar registrada como empleada, con un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, se le dispensó el trato de pasante); me permite interpretar que en el caso de autos estamos ante uno de los presupuestos en que debe proceder la indemnización reclamada, toda vez la omisión de registración en uno de los supuestos previstos por el Art. 8 ley 24013; que -lo reitero- viene a configurar uno de los presupuestos fácticos necesarios para que proceda la multa peticionada. Digo esto, ya que la el Art. 1 de la ley 25.323, debe ser interpretado en armonía con los casos previstos en los Arts. 7, 8, 9 y 10 de la 24.013; razón por la cual, cabe hacer lugar al pago del rubro reclamado.

9) ART. 2 LEY 25323: Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por el Excm. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos”, sentencia N° 335, dictada el 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización que el artículo 2 de la ley 25.323 exige que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. Y que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los artículos 128 y 149 de la LCT.

En consecuencia, conforme lo anterior, teniendo presente que la extinción del vínculo laboral se produjo el 20/09/16, no consta acreditado en la causa que la parte actora haya intimado fehacientemente a la demandada luego del 4to día de extinguido el vínculo al pago de las indemnizaciones del art. 245, 232 y 233 de la LCT, bajo apercibimiento de solicitar la aplicación de la multa del art. 2 de la ley 25323, presupuestos fácticos para su procedencia. Por lo tanto, se rechaza el pago de este rubro.

10) INDEMNIZACIÓN ART. 178 LCT: Atento a lo declarado precedentemente (tanto al tratar el despido, como el embarazo e indemnización especial) concluyo que corresponde hacer lugar al pago de este rubro.

VIII. QUINTA CUESTION: A) INTERESES

Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes, corresponde el tratamiento de los intereses a fin de ser considerado para el cálculo de los importes reclamados (en la medida que prosperan en cada caso), como también para el cálculo de los honorarios de los profesionales intervinientes. Para ello, considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: *"Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.º 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: "El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo". Conforme a estos parámetros, cabe tener en cuenta que el proceso inflacionario que viene registrando nuestro país en los últimos años (acrecentado con la subida del dólar) es una realidad innegable que ha vulnerado el valor del crédito del trabajador -protegido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a nuestro Derecho Positivo, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenciones de la OIT, conforme artículo 75 inciso 22 de la C.N. En este contexto, es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer estos derechos constitucionales del trabajador; ello conlleva la facultad y el deber de fijar intereses acordes a la realidad socio económica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia. [...] Al respecto, esta vocal considera que la ampliación de la tasa activa resulta a todas luces prudente ya que no se trata de actualizar el crédito ni de indexarlo. El recargo que surge de la aplicación de esta tasa obedece a una finalidad distinta a la prevista por la Ley n.º 23928, y como una consecuencia derivada del incumplimiento del deudor. En efecto,*

la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios (que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 3- BAZAN HECTOR JULIO Vs. PAPELERA TUCUMAN S.A. S/ COBRO DE PESOS. Nro. Expte: 1496/07. Nro. Sent: 93 Fecha Sentencia 30/09/2020).

Ahora bien, en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, y reconocidas por la Jurisprudencia del Címero Tribuna Provincial, en el caso que me ocupa -desde ya lo adelanto- **me voy a apartar de la aplicación de la Tasa Activa Banco Nación Argentina**, ya que el uso, o aplicación de la misma, **genera un verdadero “perjuicio” al trabajador**, resultando claramente **más “desfavorable”** (desde el punto de vista económico), que la corrección del crédito mediante el uso de **la Tasa Pasiva BCRA**.

Así las cosas, la aplicación -al caso concreto- de los índices e intereses de **Tasa Pasiva** conducen a una mejora económica para el crédito de la trabajador; o dicho de otro modo, implica la utilización de una tasa de interés que resguarda mejor el crédito del trabajador, del envilecimiento y pérdida de su valor real por el mero transcurso del tiempo; lo que me permite concluir -en definitiva- que el uso de la tasa pasiva -insisto, para este caso concreto- resulta ser la utilización del criterio (de aplicación de la tasa de interés) que resulta más adecuado para la efectiva y mejor protección del crédito alimentario de la trabajadora, y -al mismo tiempo- implica optar por la aplicación de una norma, o de interpretación de la misma, en un sentido más favorable para el trabajador (Confr. Art 9 y Cctes. LCT), ya que el uso de la tasa de interés propuesta, genera una mayor tasa de interés y conduce a un mejor resguardo o mayor beneficio (desde lo económico), para proteger el crédito del actor, de la pérdida del poder adquisitivo, por el transcurso del tiempo, como se observó con las operaciones realizadas.

En consecuencia, y receptando las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial (caso: *“Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios”* (sentencia n.º 937/14), que -lo reitero- nos dice que **“el procedimiento previsto... para el cálculo de los intereses ()**, encuentra fundamentos suficientes en el fallo atacado, a su vez, **se enmarca en los límites de lo razonable y constituye un ejercicio regular de la**

prudente discreción de los jueces de la causa,... en especial, cuando tenemos en cuenta la naturaleza del crédito reclamado. Es que al igual que otros elementos de determinación judicial (v.gr.: daño moral) en la fijación de la tasa de interés judicial aplicable en cada caso, la discrecionalidad del Juez tiene mayor amplitud, libertad y posibilidades para encontrar parámetros en la determinación final de la misma y su adecuación a las circunstancias del caso. En suma, el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Civil y Penal OLIVARES ROBERTO DOMINGO Vs. MICHAVILA CARLOS ARNALDO Y OTRO S/ DAÑOS Y PERJUICIOS - Nro. Sent: 937 Fecha Sentencia: 23/09/2014); concluyo que -en el caso concreto- el crédito de la trabajadora será corregido utilizando el índice de la Tasa Pasiva del BCRA. Así lo declaro.

De ese modo, debe quedar claro que la tasa de interés para calcular la deuda desde que cada suma es debida hasta la fecha de confección de la presente sentencia (31/05/2023), **será la tasa pasiva BCRA**, conforme lo ya considerado; y para el supuesto que el importe adeudado (conforme la planilla antes mencionada) no sea abonado en tiempo y forma por el deudor *(esto es, una vez firme la presente, y luego de vencido el plazo de 10 días para su depósito judicial - Confr. Art. 156 CPL)*, **la deuda determinada en la presente resolución devengará un intereses de Tasa Activa** de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, la que se calculará sobre el capital consolidado de la condena (calculado al 31/05/2023), **comenzando los mismos a correr una vez vencido el plazo de diez (10) días previsto por el Art. 156 CPL**, y si la parte condenada no hubiera depositado el importe calculado como importe total de la sentencia (al 31/05/2023). Así lo declaro.

Finalmente, me parece importante establecer -y distinguir- dos cuestiones que se pueden presentar, relativas a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la presente resolución, a saber:

a) En primer lugar, y con el objetivo de asegurar el cumplimiento puntual -en tiempo y forma- de la condena de sentencia, se establece que la deuda calculada (deuda consolidada) en “la planilla de condena” (que incluye capital e intereses hasta el 31/05/2023), deberá ser cumplida dentro del plazo de 10 días de intimado el cumplimiento de la sentencia (Confr. trámite previsto por los Arts. 145, 146 y Ctes. CPL). Y para el supuesto que la parte condenada no cumpliera con el pago del monto total sentenciado, dentro del plazo concedido, se le deberá aplicar un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la

presente sentencia (capital e intereses - confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación); y dichos intereses correrán desde la fecha de la mora (en cumplir la sentencia), esto es, desde el vencimiento del plazo otorgado para cancelar el importe total de la sentencia; y en adelante y hasta el efectivo e íntegro pago; se tendrá siempre en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento.

b) En el caso que el deudor cumpliera con el pago (en tiempo y forma, y sin caer en mora en el pago respecto del pago de la sentencia; esto es, del importe de la liquidación judicial practicada en la planilla anexa a la presente), solamente se deberán calcular los intereses devengados desde que cada suma es debida (conforme directrices de los Arts. 128, 255 bis y Cctes. de la LCT), hasta la fecha del total, efectivo e íntegro pago de la deuda. Es decir, en este caso, no se capitalizarán los intereses antes mencionados (los de la liquidación judicial que se practica en la presente, Confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación), sino que se deberá calcular intereses sobre el “capital” de cada condena (y no sobre la deuda consolidada y liquidada en la presente), los que se computaran sobre los montos/rubros condenados, desde que cada suma es debida (conforme las previsiones de la LCT y normas complementarias), hasta el total y efectivo pago; y siempre -lo reitero- tomando en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento. Así lo declaro.

B) PLANILLA (Liquidación Judicial - confr. art 770

CCyC de la Nación)

Nombre		SOSA MARÍA ALEJANDRA
Fecha Ingreso		22/05/2011
Fecha Egreso		06/03/2017
Antigüedad		5 años 9 meses 12 días
Antigüedad Indemnización		6 años
Categoría CCT 122/75		Instrumentadora
Jornada		Completa
Base Remuneratoria		
Básico	\$16.141,18	
Antigüedad	\$1.614,12	
Bruto	\$17.755,30	

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad		
$\$17755.30 \times 6 =$		\$ 106.531,79
Rubro 2: Preaviso		
$\$17755.30 \times 2 =$		\$ 35.510,60
Rubro 3: Sac s/preaviso		
$\$35510.60 / 12 =$		\$ 2.959,22
Rubro 4: Integración mes de despido		
$17755.30 / 31 * 25 =$		\$ 14.318,79
Rubro 5: Haberes mes del despido		
$\$17755.30 / 31 \times 6 =$		\$ 3.436,51
Rubro 6: Vacaciones proporcionales 2017		
$\$17755.30 / 25 \times (21 \times 65 / 365) =$		\$ 2.656,00
Rubro 7: S.A.C. proporcional		
$\$17755.30 / 365 \times 65 =$		\$ 3.161,90
Rubro 8: Art 1 Ley 25323		
<i>Indem.p/antigüedad</i>		\$ 106.531,79
Rubro 9: Art 178 L.C.T.		
$\$17755.30 \times 13 =$		\$ 230.818,87
Total Rubros 1 al 9 en \$ al 06/03/2017		\$ 505.925,46
Intereses Tasa Pasiva BCRA desde el 06/03/2017 al 31/05/2023	503,67%	\$2.548.194,77
Total Rubros 1 al 8 en \$ al 31/05/2023		\$ 3.054.120,23

C) COSTAS: Al respecto debo expresar que en numerosos antecedentes, nuestra Corte Suprema local ha destacado que “la noción de vencido se establece con una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados” (cfr. CSJT, sentencia n° 699, 23/8/2012, “Vega, Julio César vs. Arévalo, Ramón Martín s/ cobro de pesos”; sentencia n° 415, 7/6/2002, “López, Domingo Gabriel vs. Nacul Uadi s/ salarios impagos y otros”; sentencia n° 981, 20/11/2000, “Reyna, Julio Andrés vs. Ingeco SA s/ indemnización por accidente de trabajo”; sentencia n° 687, 7/9/1998, “Fernández, Ramón Alberto vs. Bagley SA s/ cobros”, entre otras). Asimismo, tiene dicho “que el hecho objetivo

previsto en la ley procesal para determinar el carácter de vencedor o vencido en un pleito se manifiesta, en particular, por la derrota de la posición procesal sostenida por la parte y por el correlativo progreso de la posición procesal de la contraria” (CSJT, sentencia N° 1.298, 5/9/2017, “Pérez, Luis Fernando vs. Caja Popular de Ahorros de Tucumán - ART SA s/ cobro de pesos”).

Compartiendo los lineamientos de nuestro Címero Tribunal local, considero que la parte actora resultó ganadora en lo sustancial (que existió entre las partes un contrato de trabajo, acreditó las características de la relación, y con ello, la procedencia de todos los rubros, con excepción de la multa del art. 2 de la ley 25323. Teniendo presente ello, considero justo y equitativo imponer las costas del siguiente modo: la demandada cargará con el 100% de sus costas, más el 90% de las del actor y este último cargará con el 10% de las propias (art. 105 y 108, primera parte, y Cctes. del CPCC supletorio). Así lo declaro.

D) HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc 2 de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla que antecede asciende a la suma de \$ 3.054.120,23 al 31/05/2023.

Habiéndose determinado la base regulatoria, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **Marcelo Victor Lizárraga** por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado apoderado en las 2 etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$410.270 (base regulatoria x 15% más el 55% por el doble carácter / 3 etapas x 2).

2) Al letrado **Gustavo Carrari Majnach**, por su actuación en la causa por la parte demandada, como letrado apoderado en una etapa del proceso de conocimiento, la suma de \$110.457 (base regulatoria x 7% más el 55% por el doble carácter / 3 etapas x 1).

3) A la letrada **Vanesa Castro**, por su actuación en la causa por la parte demandada, como letrado apoderado en una etapa del proceso

de conocimiento, la suma de \$110.457 (base regulatoria x 7% más el 55% por el doble carácter / 3 etapas x 1).

Considero importante aclarar que el cálculo correspondiente a los honorarios de las actuaciones de los letrados Gustavo Carrari Majnach y Vanesa Castro, superan el monto mínimo garantizado por la ley arancelaria, por lo que no se debe aplicar lo establecido en el art 38 in fine de la ley de honorarios.

Así, la escala de los Art. 14, 15 y 38 de la ley 5480, configuran patrones generales, que permiten verificar en cada caso concreto el grado de razonabilidad del resultado de la regulación. Si bien, la regulación de honorarios mínima (Art. 38 in fine de la Ley nº 5480), tiene por finalidad la protección del trabajo profesional, no procede su automática aplicación. Se trata de una pauta regulatoria más que debe tenerse presente a la luz de los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Lo manifestado precedentemente ha sido considerado al momento de regular los honorarios de la letrada presentante por su intervención en el proceso principal. Para regular los honorarios de la recurrente, se tuvo en cuenta el mínimo legal vigente a la fecha en que se practicó la regulación, el monto por el que progresó la demanda y la actuación sucesiva de otro letrado en representación de la demandada. Ponderados todos esos elementos objetivos y demás parámetros regulatorios señalados precedentemente, se determinó el monto total del honorario correspondiente a la defensa de esa parte, cuya cuantía excedía el mínimo legal, tal como fuera puesto de manifiesto en la sentencia recurrida, y se lo distribuyó conforme lo establecido por el Art. 12 segundo párrafo de la Ley 5480. En otras palabras, la regulación practicada en la sentencia atacada, surge razonable y ajustada a derecho.” (DRES.: MERCADO - DOMINGUEZ. - CAMARA DEL TRABAJO - Sala 1 - SUAREZ VICTOR HUGO Vs. CONTI MARINA ESTELA S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 51 Fecha Sentencia 07/03/2017 - Registro: 00048136-02)

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA

promovida por **Maria Alejandra Sosa**, DNI 29.999.,018, con domicilio en Avda. Eva Perón, Ruta 304 s/n, Alderetes, Tucumán, en contra de **Centro Médico Argenta SRL**, con domicilio en calle Monteagudo 314, de esta ciudad, Tucumán. En consecuencia, se condena a ésta al pago total de la suma de \$ 3.054.120,23 (pesos tres millones cincuenta y cuatro mil ciento veinte con veintitrés centavos) en concepto de: INDEM. POR ANTIGUEDAD, PREAVISO, SAC S/ PREAVISO,

INTEGRACION MES DE DESPIDO, REM. MARZO 2017, VACACIONES PROPORCIONALES, SAC PROPORCIONAL, ART. 1 LEY 25323 Y ART. 178 LCT, la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en una cuenta a la orden del éste juzgado bajo apercibimiento de ley, todo ello conforme lo meritado.

II. ABSOLVER a la demandada del pago de los siguientes rubros: art. 2 de ley 25323, por lo considerado.

III. COSTAS: conforme lo considerado.

IV. INTERESES: conforme lo considerados.

V. HONORARIOS: Al letrado Marcelo Víctor Lizárraga la suma de \$410.270 (pesos cuatrocientos diez mil doscientos setenta); al letrado Gustavo Carrari Majnach, la suma de \$110.457 (pesos ciento diez mil cuatrocientos cincuenta y siete); y a la letrada Vanesa Castro, la suma de \$110.457 (pesos ciento diez mil cuatrocientos cincuenta y siete), conforme a lo considerado.

VI. PRACTIQUESE PLANILLA FISCAL, y notifíquese para la reposición de la misma, bajo apercibimiento de remitir las actuaciones a la Dirección General de Rentas de la Provincia de Tucumán.

VII. COMUNIQUESE a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), de conformidad -esto último- con las previsiones del art. 44 de la ley 25.345 (atento a que se decidió que el contrato de trabajo del actor no se encontraba debidamente registrado).

REGISTRESE, ARCHIVESE Y HAGASE SABER.