

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
JUZGADO DEL TRABAJO I

ACTUACIONES N°: 1182/19



H103014103746

Juicio: "Alderete María Eugenia -vs- OCA SRL S/Cobro de pesos" - M.E. N° 1182/19.

S. M. de Tucumán, 10 de noviembre de 2022.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos: "*Alderete María Eugenia -vs- OCA SRL s/cobro de pesos*", de cuyo estudio,

Resulta y considerando que:

Mediante presentación de páginas 05/16 (expediente digitalizado) se apersona el letrado Juan M. Correa Aguilar, en nombre y representación de la Sra. María Eugenia Alderete, DNI 22.031.996, con domicilio en Salas y Valdez N° 1200/1224 de ésta ciudad, conforme lo acredita con poder ad litem obrante en páginas 203. En tal carácter, inicia la presente demanda en contra de OCA SRL, CUIT 30-53625919-4 con domicilio en Pasaje López N° 3192, de esta ciudad, por cobro de \$530.623,64 (Pesos quinientos treinta mil seiscientos veintitrés con sesenta y cuatro centavos) con más sus intereses, gastos y costas.

Solicita que califique la conducta de la accionada como temeraria y maliciosa, y se apliquen los intereses agravados del artículo 275 de la LCT.

Deja planteada la inconstitucionalidad del artículo 4 de la Ley N° 25.561 y los artículos 7 y 10 de la Ley 23.928, artículo 5 del decreto 214/02; y requiere la actualización o indexación del crédito objeto de esta demanda.

Relata que su mandante comenzó a trabajar con la demandada el 19/02/2001, y que en un principio cumplía funciones de administrativa categoría 1 (atención al público) de servicio de correo postal, en una sucursal de calle Jujuy N° 238 de esta ciudad.

Expresa que la jornada de trabajo era de lunes a viernes de 08:30 a 16:30 horas y los sábados de 08:00 a 13:00 horas, cumpliendo un total de 8 horas diarias, cinco días seguidos, y luego 5 horas un día.

Manifiesta que la mejor remuneración recibida fue en agosto del 2017 y que ascendía a \$15.232.

Expresa que su mandante en el 2014 sufrió una enfermedad inculpable que le impidió prestar tareas en la empresa durante seis meses, y que en el 2015 volvió a tener otra recaída lo cual le volvió a impedir prestar servicios por otros seis meses más. Agrega que posteriormente entró en el período de reserva de puesto el 12/07/2016.

Cuenta que el 10/07/2017 su poderdante recibió el alta médica y que el 12/07/2017 remitió TCL a fin de poner en conocimiento a la demandada, que se reincorporaba a su lugar de trabajo y que la intimaba para que le otorguen tareas.

Continúa su relato y manifiesta que el 13/07/2017 la trabajadora se presentó en la empresa y el gerente de la sucursal no la dejó ingresar en el lugar de trabajo, por lo que procedió a efectuar denuncia policial.

Expone que el 24/07/2017 remitió nuevo telegrama solicitando se aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse despedida por su exclusiva culpa.

Esgrime que ante ello, la patronal envió misiva y le indicó que debía presentarse a control médico, lo que afirma haber sido cumplido por la actora.

Señala que, tras haberse sometido a los controles, y ante el silencio de la empresa, su mandante remitió nuevo despacho postal el 05/09/2017 intimando a que se aclare su situación laboral. Destaca la pronta respuesta de la demandada en la que le notifica la extinción de la relación laboral.

Alega que intimó al pago de las indemnizaciones de ley, sin que se haya cumplido esa obligación.

Indica que, además de ser madre de familia y tener a cargo a dos hijos, la trabajadora no registra antecedentes disciplinarios.

Relata el intercambio epistolar y señala que su mandante fue despedida sin invocación de causa y sin que se le haya liquidado, abonado ni consignado monto alguno en concepto de indemnización.

Resalta la conducta laboral y que la trabajadora no registra antecedentes disciplinarios en su legajo.

Practica planilla de liquidación, cita el derecho y ofrece prueba.

En páginas 211/216 la accionante amplía demanda.

Corrido traslado de la demanda en el domicilio real de la accionada, ésta no contesta por lo que, conforme proveído del 02/07/2020, aquélla se tiene por incontestada.

Por decreto del 31/07/2020 se abre la causa a pruebas por el término de cinco días al solo fin de su ofrecimiento, y por decreto del 15/09/2020 se llama a las partes a la audiencia de conciliación prevista por el artículo 69 del CPL, la que se llevó a cabo el 22/10/2020 sin que las partes hayan comparecido.

Del informe del actuario del 03/06/2022 surge que la parte actora ha ofrecido cuatro cuadernos de prueba: 1. constancias de autos: producida, 2. instrumental: producida, 3. testimonial: sin producir, 4. informativa: parcialmente producida. La parte demandada no ha aportado pruebas.

Las partes no presentaron alegatos, y por decreto del 20/09/2022 se llaman los autos para sentencia, el que notificado y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

I - Analizada la cuestión traída a estudio, surge de las constancias de autos, en especial de los términos en que ha quedado trabada la litis, la demandada OCA SRL no ha contestado demanda, como se dijo en las resultas.

En consecuencia, las cuestiones de justificación necesaria sobre las cuales corresponde pronunciamiento, conforme el art. 214 del Nuevo CPCyC, supletoria al fuero, son las siguientes: 1) Existencia de la relación laboral entre la actora María Eugenia Alderete y la demandada OCA SRL y, en su caso, características de la misma; 2) Fecha y justificación del distracto; 3) Rubros e importes reclamados; 4) Planteo de inconstitucionalidad Ley 23.928 y artículo 4 Ley 25.56; 5) Intereses; 6) Costas procesales y 7) Regulación de honorarios. Se tratan por separado cada una de las cuestiones litigiosas.

A fin de resolver los puntos materia de debate, cabe recordar que por el principio de pertinencia, el Juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente atento los principios de la sana crítica racional.

Primera cuestión:

1. Conforme lo prescribe el art. 58 del CPL, en caso de incontestación de demanda, se presumirán como ciertos los hechos invocados, y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados con aquella, salvo prueba en contrario.

La actora manifiesta que comenzó a trabajar con la demandada el 19/02/2001, y que cumplía funciones de administrativa categoría 1 (atención al público) de servicio de correo postal, en una sucursal de calle Jujuy N° 238 de esta ciudad. Expresa que su jornada laboral era de lunes a viernes de 08:30 a 16:30 horas y los sábados de 08:00 a 13:00 horas, cumpliendo un total de 8 horas diarias, cinco días seguidos, y luego 5 horas un día, y que la mejor remuneración recibida fue en agosto del 2017 y que ascendía a \$15.232.

2. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, observo lo siguiente.

2.1 La actora adjunta como prueba documental recibos de haberes de la trabajadora por sus servicios prestados a la empresa demandada.

2.2 Denuncia policial de la trabajadora del 13/07/2017.

2.3 Expediente administrativo N° 14922/181, letra A, año 2017 de la Dirección de trabajo.

2.4 Intercambio epistolar entre las partes donde no se niega la relación laboral, sino que de ella surge las contestaciones de la empleadora, entre ellas el despido directo.

3. Las pruebas reseñadas permiten arribar a las siguientes conclusiones.

Como he señalado anteriormente, para hacer efectiva la presunción derivada del art. 58 del CPL -en el sentido de que, ante la falta de contestación de demanda se tendrán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda- es requisito necesario que se encuentre acreditada la existencia de la relación laboral.

Analizadas las probanzas de autos, surge que dicha prestación de servicios de la Sra. Alderete para OCA SRL se encuentra suficientemente probada con la documentación original aportada en estos autos. Entre la que resalto: recibos de haberes; intercambio epistolar; Expediente N° 14922/181 A 2017 de la Dirección de Trabajo.

En consecuencia, ante la incontestación de demanda, la prueba aportada por la parte actora y la ausencia total de la demandada en el presente juicio - y, por ende, de pruebas de su parte- para tratar de controvertir los hechos alegados por la trabajadora y rebatir las pruebas por ella ofrecidas, corresponde tener por acreditado el vínculo de trabajo entre las partes, y hacer efectivo el apercibimiento previsto por el art. 58 del CPL, teniendo por cierto: que la accionante

ingresó a trabajar para OCA SRL el 19/02/2001, desempeñándose como administrativa categoría 1, en una sucursal de calle Jujuy N° 238 de esta ciudad. Así lo declaro.

Asimismo debe tenerse por cierto que la Sra. Alderete tenía una jornada de trabajo de lunes a viernes de 08:00 a 13:00 horas, cumpliendo un total de 8 horas diarias, cinco días seguidos, y luego 5 horas un día, y que la mejor remuneración recibida fue en agosto del 2017 y que ascendía a \$15.232, siendo el CCT aplicable el 40/89. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

1. En cuanto al distracto, la accionante manifiesta que en el 2014 sufrió una enfermedad inculpable lo que le impidió prestar tareas en la empresa durante seis meses, y que en luego en el 2015 volvió a tener otra recaída lo cual le volvió a impedir prestar servicios por otros seis meses más. Por lo que posteriormente entró en el período de reserva de puesto el 12/07/2016. Esgrime que el 10/07/2017 recibió el alta médica y que el 12/07/2017 remitió TCL a fin de poner en conocimiento a la demandada, que se reincorporaba a su lugar de trabajo y que la intimaba para que le otorguen tareas.

Indica que el 13/07/2017 la trabajadora se presentó en la empresa y el gerente de la sucursal no la dejó ingresar en el lugar de trabajo por lo que procedió a efectuar denuncia policial. Y que el 24/07/2017 remitió nuevo telegrama solicitando se aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse despedida por su exclusiva culpa.

Ante ello, dice que la patronal envió misiva y le indicó que debía presentarse a control médico, lo que afirma haber cumplido.

Señala que, tras haberse sometido a los controles, y ante el silencio de la empresa, su mandante remitió nuevo despacho postal el 05/09/2017 intimando a que se aclare su situación laboral. Destaca que en igual fecha, la empresa le notifica la extinción de la relación laboral. Por esa circunstancia intimó a la demandada, al pago de las indemnizaciones de ley, sin que se haya cumplido esa obligación.

2. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, observo lo siguiente.

2.1 La actora adjunta como prueba documental la denuncia realizada ante la SET, y denuncia policial del 13/07/2017, lo que no aporta datos de relevancia al tratarse de declaraciones unilaterales. Asimismo, de las audiencias realizadas ante el organismo administrativo se desprende que las partes no llegaron a un acuerdo.

2.2 Del intercambio epistolar surge la CD del 12/07/2016 donde se le comunica a la trabajadora el vencimiento del período de licencia paga por enfermedad y el inicio del período de conservación de puesto a partir de ese día y por el término de un año.

El TCL del 12/07/2017 por el que la actora notifica a la empleadora del alta de tratamiento médico conforme surge del certificado que ha puesto a disposición de Mónica Paz el 10/07/2017, e intima a que en forma inmediata le otorguen tareas en su categoría laboral de administrativo de 1° categoría.

La CD del 20/07/2017 donde la empleadora intima a la trabajadora a presentarse a control médico.

El telegrama del 24/07/2017 (CD 831044374) en que la trabajadora manifiesta que ante el silencio de la patronal, ratifica el contenido de la anterior misiva e intima a que se aclare su situación laboral, bajo apercibimiento de darse por despedida por su exclusiva culpa.

La CD del 05/09/2017 por la que la empleadora notifica a la trabajadora, la extinción del vínculo laboral por haberse vencido el plazo de conservación de reserva de puesto previsto en la Ley de contrato de trabajo. El mismo día, la actora envía TCL CD 830987363, donde solicita que en el plazo de 48 horas aclare su situación laboral.

Asimismo, el 07/09/2017 la Sra. Alderete, mediante TCL CD780676499, rechaza la CD mencionada precedentemente (del 05/09/2017) e intima para que en el plazo de 48 horas, abone las indemnizaciones que detalla en la misiva, bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales.

Finalmente la CD del 15/09/2017 en donde la demandada rechaza la totalidad de las manifestaciones y apercibimientos pretendidos por la actora y da por finalizado el intercambio epistolar.

2.3 El correo oficial de la República Argentina, responde al oficio remitido informando que las piezas consultadas (CD 831044374, CD 830987363, CD 780676499, CD 791236039) presentan similitud con los terceros ejemplares.

2.4 Certificados médicos del Dr. José Andrés (médico psiquiatra).

2.5 Evaluación psiquiatra del Dr. Camilo Brahim.

2.6 Cabe recordar que se ha tenido por auténtico y recepcionado el intercambio epistolar, según lo tratado precedentemente, no sólo por lo informado por el correo oficial, sino también al haberse hecho efectivo el apercibimiento del art. 58 del CPL. Se debe tener presente que, como excepción a la teoría recepticia y en virtud del reconocimiento de la accionante, la fecha del despido es la de imposición de la misiva del 05/09/2017 enviada por la patronal (telegrama N° 4EE80601380).

3. Las pruebas reseñadas permiten arribar a las siguientes conclusiones.

Respecto de la justificación de la causal del despido, ya es sabido que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 322 del Nuevo CPCyC), debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa, que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

La empleadora funda el despido directo, en el vencimiento del plazo de un año de conservación de reserva de puesto previsto en la ley de contrato de trabajo.

Ahora bien, se debe aclarar que, antes de proceder al análisis de la justificación del despido con causa, preliminarmente, se debe examinar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa laboral para la comunicación de la denuncia motivada del contrato de trabajo. En este sentido, corresponde recordar que dichos requisitos son dos: la forma escrita y la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato (art. 243 de la LCT). Como señala Tula, el citado artículo es una norma axiológicamente valiosa que debe ser preservada y su aplicación sólo puede flexibilizarse en casos de excepción donde la rigidez normativa pudiera implicar iniquidad manifiesta con violación del valor de justicia (cfr. Tula, Diego, *Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo: eficacia de las comunicaciones, configuración de la injuria y notificación de la extinción del contrato de trabajo*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2017, pp. 201-

202).

En relación con el segundo requisito, se debe decir que la causa de la ruptura debe ser expresada con la suficiente claridad como para no dejar lugar a dudas de qué hecho o hechos objetivos se le imputan a la contraparte, los cuales deben ser explicitados de manera tal de cumplir una carga similar a la exigida por los escritos de un proceso judicial. Es decir, desde el inicio del conflicto las partes deben conocer los hechos concretos que fundan el acto extremo del despido, a fin de que el trabajador pueda petitionar la revisión judicial, siendo, además, una exigencia el deber de buena fe (cfr. Tula, Diego, *Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo: eficacia de las comunicaciones, configuración de la injuria y notificación de la extinción del contrato de trabajo*, pág. 204).

No se requieren fórmulas especiales para cumplir lo exigido por el art. 243 de la LCT, pero las referidas causales deben indicarse con sencillez, claridad y precisión.

En nuestro caso se advierte que, efectivamente, en la comunicación del despido, la demandada enunció la causa del distracto del siguiente modo: Habiéndose vencido el plazo de un año de conservación de reserva de puesto previsto en la LCT, notifica la extinción del vínculo laboral en los términos del artículo 211 de la LCT.

Sin embargo, constan en autos las misivas enviadas por la trabajadora con anterioridad al despido, es decir el TCL del 12/07/2017, y posteriormente, ante la falta de respuesta de la accionada, el TCL del 24/07/2017 donde expresamente pone su fuerza de trabajo a disposición, intimando se le otorgue tareas en su categoría laboral.

En el período de reserva del puesto de trabajo, el empresario debe conservar, guardar el lugar al trabajador cuyo contrato se hallaba suspendido, manteniéndose vigente el vínculo laboral a la espera de la rehabilitación definitiva, pero quedando en suspenso el resto de las prestaciones que de él se derivan (Ojeda Raúl Horacio, *Ley de Contrato de Trabajo*, Rubinzal-Culzoni, 2011, Tomo III, p. 108/109).

La norma del artículo 211 de la LCT es clara al respecto, dispone que vencido el plazo de un año, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla.

Al analizar los alcances del citado art. 211 de la LCT, se señala que al finalizar los plazos de licencia paga -y de mantenerse la imposibilidad del

trabajador de reintegrarse a sus tareas-, comienza una segunda etapa de protección legal a las enfermedades y accidentes inculpables: el período de reserva del puesto de trabajo (Miguel Ángel Pirolo, Ana A. Barilaro y otros coautores en el libro "Legislación del Trabajo Sistematizada - comentada, anotada y concordada" - Editorial Astrea - pág. 243 y sgtes.).

Conforme surge de la CD del 12/07/2016, el empleador comunica a la trabajadora el vencimiento de licencia por enfermedad y el inicio del período de conservación de puesto a partir de ese día y por el término de un año.

Es así que el 12/07/2017 la Sra. Alderete notifica, mediante CD 791236039 (entregada el 13/07/2017 y firmado por: Acevedo) y 791236025, su alta médica e íntima a la patronal, a que en forma inmediata, le otorguen tareas. Es decir, en la fecha que se vencía el plazo de conservación del empleo, la trabajadora comunica su alta médica y solicita le provean de tareas.

Mediante CD del 20/07/2017, la empresa decide examinar a la trabajadora, ejerciendo su derecho de control de su estado de salud. En esa oportunidad debió tomar conocimiento de las condiciones físicas en las que se encontraba su dependiente. También en esa ocasión, entonces, debió poder determinar qué tareas -de entre las disponibles en su establecimiento- podía ejecutar, de acuerdo a su situación. Por ello, si bien no consta en autos el dictamen de junta médica del Departamento de Medicina del Trabajo, lo relevante es el momento en que la empresa tomó conocimiento del estado de salud de su dependiente. Es a partir de entonces que debió cumplir con su obligación de asignar a la Sra. Alderete las tareas acordes a su capacidad de trabajo, o acreditar la imposibilidad de la trabajadora a ejercer cualquier tipo de funciones.

Si bien la incapacidad no es una cuestión litigiosa como consecuencia de la incontestación de demanda y la prueba de la relación laboral, se debe destacar que para que proceda la indemnización que establece el artículo 212 de la LCT, debe acreditarse el cumplimiento de una serie de requisitos, entre ellos, que el trabajador se halle afectado de una incapacidad "total y permanente", es decir "absoluta" que lo imposibilite para desarrollar una tarea productiva en condiciones de cierta normalidad.

En autos no existe pericial médica así como tampoco informe de comisión médica alguna que determine la incapacidad de la trabajadora, sólo una evaluación psiquiátrica del Dr. Camilo Brahim del 28/07/2017, en la que concluye que la Sra. Alderete no se encontraría apta para retomar actividades laborales

habituales.

Sin embargo, reitero, la empleadora demandada no aportó prueba alguna tendiente a justificar que la trabajadora estaba incapacitada en forma absoluta y permanente para reintegrarse al servicio y considerarlo dentro de los supuestos de hecho del art. 211 de la LCT. Es decir, la empleadora tenía la obligación de controlar el grado de incapacidad de la trabajadora.

Sumado a ello, el no otorgarle tareas a la Sra. Alderete configura un incumplimiento al deber de ocupación impuesto por el art. 78 de la LCT que por su gravedad justifica el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo por el trabajador (art. 10 LCT) y hace procedente las indemnizaciones legales.

Por lo analizado, torna en injustificado al despido directo de la accionada. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

1. Rubros y montos reclamados en la demanda: pretende el actor el pago de la suma de \$530.623,64 (Pesos quinientos treinta mil seiscientos veintitrés con sesenta y cuatro centavos) según surge de planilla obrante en la demanda o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago, por los conceptos de: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, días trabajados del mes, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, SAC sobre vacaciones no gozadas, SAC sobre preaviso, SAC sobre integración mes de despido, indemnización artículo 80 de la LCT, artículo 2 Ley 25.323.

En relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009” al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “...El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de

derechos y libertades que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d)...

Y que “...Es indudable que “salario justo”, “salario mínimo vital móvil”, entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. En punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de las obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del “Estudio general sobre protección del salario”, de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien “no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante

de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, “destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia” al concluir en “la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio. (CSJN, “Pérez, Anibal Raúl c/ Disco S.A”, 01.09.2009)...”.

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera 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, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

2. Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 3 y 4 del Nuevo Código Procesal Civil y Comercial (CPCyC supletorio), se analizarán por separado cada rubro pretendido.

2.1 Indemnización por antigüedad: Este rubro resulta procedente atento a que la relación laboral finalizó por despido directo justificado (cfr. art. 212 y 245 de la LCT). Así lo declaro.

2.2 Indemnización sustitutiva de preaviso y SAC sobre preaviso: Teniendo en cuenta lo resuelto, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro.

2.3 Integración mes de despido y SAC sobre integración mes de despido: La accionante tiene derecho al cobro de estos conceptos, según lo tratado en la segunda cuestión. Así lo declaro.

2.4 Días trabajados del mes de septiembre del 2017:

Corresponde admitir este rubro al no encontrarse acreditado su pago. Así lo declaro.

2.5 SAC proporcional: Resulta procedente en virtud de lo previsto en los arts. 121 y 122 de la LCT y a partir de la fecha de la comunicación del alta médica del 12/07/2017. Así lo declaro.

2.6 Vacaciones no gozadas: No corresponde admitir este rubro en virtud de que se encuentra abonado, conforme surge del recibo de haberes de página 125. Así lo declaro.

2.7 SAC sobre vacaciones no gozadas: Este concepto no puede prosperar por cuanto la indemnización por vacaciones no gozadas, precisamente es un rubro indemnizatorio, no salario, por lo tanto no devenga SAC (CNAT, Sala X, sentencia n° 14.283, 25/04/06, “Candura, Claudio Roberto c/ Dellvder Travel SA y otro s/despidos”). Así lo declaro.

2.8 Indemnización artículo 80 de la LCT: Conforme lo normado por el artículo 35 de la ley 22.250 resulta aplicable en el caso de marras las prescripciones dispuestas en el art. 3 del Decreto N° 146/01 al reglamentar el art. 45 de la Ley 25.345 (que agrega el último párrafo al art. 80 de la LCT) estableció que: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo”. Y ello de conformidad a la doctrina legal recaída en autos: “Ramos, Fabián Alberto vs. Calliera, José Alberto s/cobro de pesos”- sent. 602: 24/07/2006, en cuanto dispone que “(...) resulta ineficaz el requerimiento efectuado por el trabajador para que se le haga entrega del certificado de trabajo, cursado al empleador ante de que transcurra el plazo de 30 días corridos desde la extinción del vínculo- cfr. art. 3° del decreto 146/2001 (...)”.

No estando acreditado en autos que el actor haya intimado, en forma fehaciente y clara, la entrega de la certificación de servicios al empleador con posterioridad al cumplimiento del plazo prescripto por el art. 3 del Dcto. N° 146/01; y que del recibo de haberes del 11/09/2017 surge leyenda que dice: “En la fecha recibo de conformidad el certificado de trabajo”, no tiene derecho al pago de este rubro. Sin embargo, el demandado deberá hacer entrega al actor de las certificaciones documentadas establecidas en la citada norma legal, bajo

apercibimiento de aplicársele las sanciones pertinentes, en el plazo de diez días de quedar firme la presente. Así lo declaro.

2.9 Indemnización art. 2 de la ley 25.323: Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por nuestra Corte Suprema de Justicia, en los autos “Barcellona Eduardo José vs. Textil Doss SRL S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 335 del 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario, para la procedencia de esta indemnización, 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. Además, la citada jurisprudencia establece que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos cuatro días hábiles desde la extinción del vínculo laboral, y tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 de la LCT.

En autos, la intimación exigida -y del modo establecido por la doctrina legal antes citada- para que prospere esta indemnización, fue efectuada por el accionante mediante telegrama del 07/09/2017. Por ello, resulta procedente el presente rubro. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

La parte actora, en su escrito de demanda, solicita se declare la inconstitucionalidad del artículo 4 de la Ley N° 25.561, de los artículos 7 y 10 de la Ley 23.928, y artículo 5 del decreto 214/02.

Del planteo puede colegirse que no ha fundado adecuadamente su pretensión, la que hubiera exigido una rigurosa justificación para demostrar incuestionablemente, en el caso concreto, que las normas, cuya inconstitucionalidad se perseguía, conculcaban efectivamente un derecho garantido por la Constitución Nacional, y que justificaba así el interés en obtenerla. En los argumentos esgrimidos se observan referencias genéricas, tales como: “[...] ante la lamentable eventualidad de una escalada inflacionaria que pulverice el valor del signo monetario [...]”; “[...] solamente en el supuesto de producirse este desajuste [...]” (fs. 03 vta). Tiene dicho la jurisprudencia: “[...] la impugnación de inconstitucionalidad de una norma requiere la demostración de la forma, modo y cuantía que afecta a sus derechos, la parte actora en su demanda ni en su prueba, ha señalado según su criterio los índices, métodos o pautas de adecuación de su crédito ni ha separado comparativamente los métodos o formas a aplicar y los resultados que darían lugar y el claro perjuicio que

darían lugar en su contra afectando sea nominalmente o estructuralmente su crédito, la sola mención de “época inflacionaria”, sin su contenido temporal vinculado y limitado concretamente a la causa, se convierte en una apreciación de carácter general, insuficiente para una declaración de inconstitucionalidad” (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 2, en “Montero Mario Ramón vs. Gavioli Eduardo Walter S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 37 del 29/05/2009).

Por lo dicho, y en coincidencia con lo dictaminado por el agente fiscal el 20/09/2022, corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad interpuesto por la parte actora. Así lo declaro.

En relación a los intereses a condenar a la parte demandada, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en el autos "Juárez, Héctor Ángel -vs- Banco del Tucumán S.A. S/Indemnizaciones" (sentencia N° 1.422, de fecha 23/12/2015), donde se dispuso: "(...) los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los periodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Bco. de la Nación Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país (...). Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad".

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa activa, cartera general (préstamos), nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que los rubros son debidos y hasta la fecha de su efectivo pago. Así lo declaro.

Planilla de rubros e intereses:

Fecha de Ingreso: 19/02/2001
Fecha de Egreso: 05/09/2017
Antigüedad: 16 años, 6 meses, 17 días
Categoría: administrativo I - CCT 40/89

Mejor remuneración mensual, normal, habitual:

\$ 15.232,65

| | |
|----------------------|--------------|
| Sueldo básico | \$ 13.847,86 |
| Espec administrativo | \$ 1.384,79 |
| Total Remuneración | \$ 15.232,65 |

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 1 - Indemnización por Antigüedad (\$ 15.232,65 x 17) | \$ 258.954,98 |
| 2 - Indemnización Sustitutiva Preaviso (\$ 15.232,65 x 2 meses) | \$ 30.465,29 |
| 3- SAC s/preaviso (\$ 30.465,30 / 12) | \$ 2.538,77 |
| 4- Integración mes de despido (\$ 15.232,65 / 30 x 25 días) | \$ 12.693,87 |
| 5- SAC s/integración mes de despido (\$ 12.693,88 / 12) | \$ 1.057,82 |
| 6- Haberes proporcionales mes de despido (\$ 15.232,65 / 30 x 5 días) | \$ 2.538,77 |
| 7- SAC proporcional 2° semestre 2017 (\$ 15.232,65 / 360 x 54 días) | \$ 2.284,90 |
| 8- Incremento indemnizatorio art 2 Ley 25323 (\$ 258.954,98 + \$ 30.465,29 + \$ 2.538,77 + \$ 12.693,87 + \$1.057,82) x 50% | \$ 152.855,37 |
| Total Rubro 1 a 8 en \$ | \$ 463.389,79 |
| Intereses Tasa Activa al 31/10/2022 | 233,63% \$ 1.082.617,56 |
| Total Rubro 1 a 8 reexpr en \$ al 31/10/2022 | \$ 1.546.007,34 |

Cuarta cuestión:

En relación a las costas procesales, atento al resultado arribado en autos, y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, corresponde imponerlas de la siguiente manera: la demandada, por resultar parcialmente vencida, cargará con el 90% de las costas generadas por la parte actora, debiendo ésta última cargar con el 10% de éstas (cfr. arts. 61 y concordantes del CPCyC supletorio). Así lo declaro.

Quinta cuestión:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo

46 inciso “b” de la ley N° 6.204.

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 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 condenado, el que según planilla precedente resulta al 31/10/22 la suma de \$ 1.546.007,34 (pesos un millón quinientos cuarenta y seis mil siete con treinta y cuatro centavos).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, lo dispuesto por los artículos 15, 38, 39, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5.480; art. 51 del C.P.T. y art. 1 de la Ley N° 24.432, ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan honorarios al letrado Juan Manuel Correa Aguilar (matrícula profesional 6287) por su actuación en el doble carácter por la actora en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$ 224.000 (pesos doscientos veinticuatro mil). Así lo declaro.

En mérito a lo expuesto,

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por la Sra. María Eugenia Alderete, DNI N° 22.031.996, con domicilio en calle Salas y Valdez N° 1200/1224, piso 10, de esta ciudad en contra de la razón social OCA SRL, CUIT 30-53625919-4, con domicilio en pasaje López N° 3192, Tucumán, por lo considerado. En consecuencia, se condena a este último al pago de la suma total de \$ 1.546.007,34 (pesos un millón quinientos cuarenta y seis mil siete con treinta y cuatro centavos) en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, días trabajados en el mes, SAC proporcional e indemnización art. 2 de la ley 25.323; la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado y como pertenecientes a los autos del título, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las

normas tributarias y previsionales federales. Asimismo, se absuelve al demandado del pago de lo reclamado por el actor, en su escrito de demanda, en concepto de vacaciones no gozadas, SAC sobre vacaciones no gozadas e indemnización artículo 80 de la LCT, por lo tratado.

II - Rechazar los planteos de inconstitucionalidad de los artículos: 4 de la Ley N° 25.561, 7 y 10 de la Ley 23.928, y 5 del decreto 214/02; deducido por la representación letrada de la parte actora, por lo analizado.

III - Costas: conforme se consideran.

IV - Regular honorarios al letrado Juan Manuel Correa Aguilar (matrícula profesional 6287) la suma de \$ 224.000 (pesos doscientos veinticuatro mil), conforme ha sido considerado.

V - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 Ley 6204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí: