JUICIO: RODRIGUEZ SANDRA DEL CARMEN VS. GARCÍA RAÍL GUSTAVO s/ COBRO DE PESOS. EXPEDIENTE NÚMERO 687/15.

San Miguel de Tucumán, 28 de agosto de 2023.

AUTOS Y VISTOS*:* Para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: *"RODRIGUEZ SANDRA DEL CARMEN VS. GARCÍA RAÚL GUSTAVO s/ COBRO DE PESOS"* que tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo de la II Nominación, de donde:

RESULTA

DEMANDA: A fojas 66 se apersonó el letrado Christian M. Carrizo y María Belén Gómez, en representación de **Sandra del Carmen Rodríguez**, DNI Nº 18.114.933, con domicilio en calle Santa Fe 2526, de esta ciudad, y demás condiciones personales que constan en poder ad litem acompañado a foja 114. En tal carácter inició acción por cobro de pesos contra **Raúl Gustavo García**, titular de la explotación comercial de nombre "La Picada de Los García", con domicilio comercial en Uruguay nro. 2946, de esta ciudad, por la suma de $516.216,91, o lo que más o menos resulte de la prueba a producirse, en concepto de: indemnización art. 245 LCT, indemnización por preaviso, integración mes de despido, sueldo agosto, 2do. sac prop. 2014, sac s/preaviso, vac. Prop. 14 no gozadas, diferencias salariales, art. 1 y 2 ley 25323, art. 80 LCT, art. 9, 10 y 15 de la ley 24013.

En cumplimiento de los recaudos previstos en el art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante: CPL), indicó el actor que ingresó a prestar servicios para la demandada en relación de dependencia el 11.11.09, pero que la relación fue registrada el 01.07.10; fecha de distracto por despido indirecto el 17.09.14.

En cuanto a las tareas que dijo cumplir, fueron: elaboración y empaquetado de sándwich, preparación de fiambres (los cortaba y feteaba carne de vaca para armar los sándwiches), limpieza y cortado de pan, armar los moldes para la fabricación de los sándwiches, preparación de mayonesas, pastas y rellenos, y empaquetar en las maquinas según indicaciones impartidas por

el jefe; como categoría registrada: peón general; categoría profesional pretendida: fiambrero/sandwichero profesional del CCT479/06 (provincial) y 389/04 (nacional).

En cuanto a la jornada de trabajo registrada: **media jornada**, pero afirmó que trabajó 6 días a la semana y domingo de descanso, e iniciaba a las 07.30 sin contar con un horario de salida determinado, que se extendía hasta las 22, siendo más de 15 hs, trabajando en forma inhumana e ininterrumpida; remuneración percibida al momento del despido: $3500, remuneración que denunció era muy inferior a lo que correspondía según convenio; que las sumas percibidas solo una parte se reflejaba en el recibo de sueldo y, otra parte, la recibió en negro, mediante entrega de recibo simple y, otras veces, nada.

Sostuvo la parte actora que el 20.08.14 **fue despedida verbalmente** luego de enviar un TCL que transcribe, en donde realizó intimaciones a la patronal acerca de la registración del contrato, entre otras cuestiones.

Transcribió el intercambio epistolar que habría mantenido con la patronal.

Solicitó la entrega de la certificación de servicios en donde consten las reales remuneraciones, bajo apercibimiento de aplicar sanciones.

Planteó la inconstitucionalidad de los acuerdos no remunerativos denominado sac. 02/09, 06/10, As. Salarial 11, no remunerativo/2012, AC N.R. 2013 y AC N.R. 2014, realizados por paritarias entre la Unión de Trabajadores de Turismo, Hoteleros y Gastronómicos y la Unión de Hoteles, Restaurantes, cafés, bares y afines de Tucumán. Indicó que deben ser así declarados en cuanto otorgan aumentos de carácter no remunerativos y no bonificables, ya que atentan contra la CN, derecho de igualdad (art. 16) y de propiedad (art. 17); son contrarios a la LCT y deben ser o formar parte del salario como remunerativos y bonificables.

Asimismo, invocó el art. 102 de la LCT, el convenio 95 de OIT e indicó que estos conceptos son pagados con habitualidad, generalidad y permanencia, cualidades propias de las asignaciones salariales. Se tratan de contraprestaciones por el trabajo, valuados en efectivo, fijadas por un acuerdo colectivo y obligatorio su pago para el empleador; por lo que solicita sean incluidos para calcular la base de cálculo. Citó la jurisprudencia de la CSJN: “González vs. Polimat” por considerarlo aplicable al caso.

Por último, confeccionó planilla de rubros reclamados.

BENEFICIO PARA LITIGAR SIN GASTOS: Por sentencia del 15.04.2016 la parte actora obtuvo el beneficio para litigar sin gastos en los términos de la ley 6314 y art. 253 y concordantes del CPCCT.

CONTESTACION DE DEMANDA: Corrido traslado de ley, a foja 153, se apersonó el letrado Eduardo Marcelo Oppedisano, adjuntando poder general para juicios para actuar en nombre y representación de la demandada a foja 129, y contestó demanda, negando todos y cada uno de los hechos invocados por el actor y desconociendo la autenticidad de la documentación adjuntada con la demanda.

Indicó que el actor fue su empleada desde el 01.11.19; que realizó tareas de peón general del CCT 469/06, circunscribiéndose sus tareas a las de mantener higiene en el lugar de trabajo, movimiento de envases e insumos para el empaquetamiento de sándwiches; que trabajó de 08 a 12 de lunes a sábados (con un máximo de 24 hs. Trabajadas); que pagó a la accionada correctamente, conforme da cuenta los recibos de haberes.

Indicó que el comportamiento de la actora no fue de los más correctos. Que el 26.04.13 recibió un llamado de atención tras haberle faltado el respeto a él y a la encargada de fábrica (su madre). Dijo adjuntar la mencionada sanción suscripta por la actora.

Agregó que, luego de múltiples reclamos a la actora, el 20.08.14 la actora, de modo temerario y fuera de lugar, le realizó intimaciones en el lugar de trabajo, faltándole el respeto frente a todo el personal. Sostuvo que le dijo, en complicidad con otra compañera de trabajo de nombre Elizabeth Gómez: “Ya estoy harta de este trabajo, te vamos a sacar plata, ya vas a ver”. Que estando sobrepasado por dicha extrema situación, la despidió verbalmente en esa fecha.

Que, con posterioridad, la actora remitió un TCL para que le aclarase la situación laboral ante el despido verbal, el que dijo haber respondido por CD de fecha 11.09.14, en donde le ratificó el despido verbal, directo y “con justa causa”.

Planteó prescripción de las diferencias salariales reclamadas entre noviembre de 2009 a julio de 2012, conforme el art. 256 de la LCT.

CONTESTA TRASLADO: La parte actora contestó el traslado del planteo de prescripción a foja 163.

APERTURA A PRUEBA: La causa es abierta a pruebas a foja 171, habiendo ambas partes ofrecido medios probatorios.

AUDIENCIA ART. 69 CPL: A foja 183 glosa acta de la audiencia de conciliación prevista en nuestro digesto procesal, a la que concurrió la actora con su letrado apoderado y el letrado de la parte demandada.

VISTA AGENTE FISCAL: El Agente Fiscal emitió dictamen acerca de las inconstitucionalidades planteadas por la actora a foja 200.

APERSONAMIENTO: Habiendo renunciado el letrado apoderado del demandado (foja 190) el 16/04/2020, se apersonó el letrado Leandro Saavedra como patrocinante del demandado.

INFORME ART 101 CPL: El actuario informó el 23.03.2021 sobre la producción de las pruebas presentadas por la parte actora y la parte demandada.

ALEGATOS Y AUTOS PARA SENTENCIA: Habiendo la parte actora presentado sus alegatos el 12.04.22 y la parte demandada lo hizo el 15.04.22, quedaron los presentes autos en estado de ser resueltos.

CONSIDERANDO

I. ACLARACIÓN PRELIMINAR:

Antes de ingresar al examen y 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 relación laboral entre el actor y la demandada y **b)** que el CCT aplicable a la relación fue el 479/06 (Tucumán).

III. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE 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 214, inc. 5, del CPCCT (supletorio) son:

1. fecha de ingreso; tareas y categoría laboral.

2. La jornada de trabajo;

3. Distracto: acto, fecha y justificación;

4. Prescripción. Procedencia de los rubros reclamados;

5. Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

IV. 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 Jurisdiscente 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: A foja 205 la actora ofrece prueba documental consistente en la presentada con la demanda.

INFORMATIVA: De la prueba informativa surgen los siguientes informes:

- A fojas 218, 250 y 263 consta agregada respuesta de la AFIP. Prueba no impugnada por las partes.

- A fojas 227 consta agregada respuesta del Correo oficial. Prueba no impugnada por las partes.

-A fojas 229 consta agregada respuesta de la UTHGRA. Prueba no impugnada por las partes.

CONFESIONAL: a foja 275 se celebró audiencia de absolución de posiciones a la que concurrió el demandado y respondió al pliego de absolución de posiciones a foja 274.

PERICIAL CONTABLE: A foja 353 consta agregado el informe pericial contable presentado por el contador Ana Beatriz Sánchez.

A foja 360 la parte actora solicitó aclaraciones y a foja 364 la parte demandada hizo observaciones.

A foja 368 la perito contestó la aclaratoria de la actora y el 09/02/21 contestó la observación de la demandada.

V.2. Pruebas de la demandada.

INSTRUMENTAL: a foja 375 la demandada ofreció las constancias de autos.

RECONOCIMIENTO: a foja 385 concurrió la parte actora a la audiencia y reconoció la documentación laboral que se le exhibió (recibos y llamado de atención).

INFORMATIVA: - A foja 398 consta agregada respuesta de la AFIP. Prueba no impugnada por las partes.

-A fojas 410 consta agregada respuesta de la UTHGRA. Prueba no impugnada por las partes.

-A fojas 413 consta agregada respuesta de la ANSES. Prueba no impugnada por las partes.

-A fojas 418 consta agregada respuesta del MTEySS. Prueba no impugnada por las partes.

TESTIMONIAL: a foja 431 consta agregada la declaración testimonial de Mónica Isabel Acosta, quien respondió al pliego de preguntas obrante a foja 423. No fueron tachados por la contraria.

CONFESIONAL: a foja 441 se celebró audiencia de absolución de posiciones a la que concurrió la actora y respondió al pliego de absolución de posiciones a foja 440.

VI. RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTACION LABORAL:

A foja 123 consta agregada a la causa el decreto por el que se tuvo por acompañada la documentación laboral original por la parte actora.

A foja 169 consta agregada a la causa el decreto por el que se tuvo por acompañada la documentación laboral original por la parte demandada.

El actor concurrió personalmente a la audiencia de reconocimiento de documentación laboral y no desconoció la documentación laboral que la accionada trajo al proceso y que le imputa como firmada, remitida o recibida por aquella.

En su responde la accionada negó en forma genérica la veracidad de la documentación laboral adjuntada por la parte actora.

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”.*

Considero que la mera negativa genérica de la accionada es ineficaz para desconocer la autenticidad de los instrumentos que se atribuyen a la contraria, como la recepción de las cartas o misivas intercambiadas, o los recibos de sueldo.

En tal sentido, la Jurisprudencia que comparto, tiene dicho que: *“…Esta Corte tiene dicho que: “La frase 'niego la autenticidad de [los] papeles que acompañan la demanda' no pone en duda la documentación presentada por la actora puesto que […] la genérica declaración del demandado no cumple con el requisito de precisión exigido por el art. 88 del CPL” (CSJTuc.; “Posse*

Aída Elizabeth vs. Ru-Mar Turismo y Otro s/ Cobros"; sentencia Nº 318 del 04-5-2000); y que "En su responde, el accionado niega, en forma genérica, 'toda validez probatoria y autenticidad a la documentación acompañada por el actor con su demanda'. Por imperio del artículo 299, inciso 2°, primer parágrafo, 'in fine' del C.P. C. y C. -de aplicación supletoria al fuero laboral-, el silencio, las respuestas evasivas o ambiguas, o la negativa meramente general en el responde, podrán estimarse como reconocimiento de la verdad de esos hechos y, respecto de los documentos, se tendrán por auténticos los mismos. Se subrayan los verbos, 'podrán' y 'tendrán', utilizados por la disposición legal, para destacar que en el caso de los hechos, es facultad del tribunal estimarlos como reconocidos, 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 Nº 219 del 31-3-1999). Se advierte entonces que, conforme al criterio sentado en los precedentes citados, la genérica declaración de la demandada "niego todos y cada uno de los hechos, derecho y documentación adjuntada por la actora" no cumple con el requisito de negativa categórica que impone el art. 88 del CPL.". (CSJTuc; Sala Laboral y Contencioso Administrativo, sentencias 544 del 09/05/17 y 318 del 04/05/2000).

En síntesis, 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, ni la parte actora, 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 reconocida**"; e incluso por remitida y recibida las misivas enviadas por la contraparte con destino a la otra.

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 de terceros debe observarse lo dispuesto en las previsiones del art. 337 del CPCCT.

VI. PRIMERA CUESTION. Fecha de ingreso. Tareas y categoría laboral.

1. Afirmó el actor que ingresó a prestar servicios para la demandada el 11.11.09, pero que la relación fue registrada el 01.07.10.

En cuanto a las tareas que dijo cumplir, fueron: elaboración y empaquetado de sándwich, preparación de fiambres (los cortaba y feteaba carne de vaca para armar los sándwiches), limpieza y cortado de pan, armar los moldes para la fabricación de los sándwiches, preparación de mayonesas, pastas y rellenos, y empaquetar en las maquinas según indicaciones impartidas por el jefe; como categoría registrada: peón general; categoría profesional pretendida: fiambrero/sandwichero profesional del CCT479/06 (provincial) y 389/04 (nacional).

2. La accionada indicó que el actor fue su empleada desde el 01.11.19; que realizó tareas de peón general del CCT 469/06, circunscribiéndose sus tareas a las de mantener higiene en el lugar de trabajo, movimiento de envases e insumos para el empaquetamiento de sandwiches.

3. Por haber la actora invocado hechos que resultan controvertidos porque fueron negados categóricamente por la demandada, por aplicación del art. 302 del CPCCT, aquella tenía la carga de probar de modo fehaciente que ingresó en una fecha anterior a la registrada y que cumplió las tareas que dijo en su demanda, y no las que figuró registrada.

4. Del análisis de las pruebas producidas en la causa debo concluir que la accionante no acreditó de modo alguno que ingresó a trabajar en una fecha anterior a la registrada en los recibos de sueldo adjuntados a la causa y conforme figura en informe de AFIP (fojas 398/401), ni que hubiese cumplido las tareas que invocó en su demanda, y por las cuales pretende una categoría de trabajo distinta a la registrada en aquellos instrumentos laborales.

5. Por lo tanto, ante la falta de prueba fehaciente y asertiva que acredite los hechos invocados por la demandante (cumplimiento efectivo de trareqas propias de otra categoría laboral), cabe concluir que ella ingresó a trabajar para el demandado el **01/07/2010** y que cumplió tareas acordes a la categoría laboral registrada: **peón general del CCT 479/06**. Así lo declaro.

VII. SEGUNDA CUESTIÓN. Jornada de trabajo.

1. En cuanto a la jornada de trabajo, dijo la accionante que estuvo registrada como empleada de media jornada, pero afirmó que trabajó 6 días a la semana y domingo de descanso. Que su jornada iniciaba a a las 07.30, sin contar con un horario de salida determinado, el que se extendía hasta las 22, siendo más de 15 hs, trabajando en forma inhumana e ininterrumpida. Se advierte que no reclamó el pago de horas extras.

2. La demandada negó la jornada de trabajo invocada por la actora y sostuvo que aquella trabajó de 08 a 12 de lunes a sábados (con un máximo de 24 hs. Trabajadas).

3. 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 a tiempo parcial (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. Nº 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*…".

Asimismo, y teniendo en cuenta que el actor denuncia una jornada con una extensión superior a la legal (lo que importaría la realización de horas extras), surge del texto de la demanda que nos las reclama, lo que me exime de considerarlas realizadas o no, pero no implica dejar de recordar aquí la doctrina legal sentada por nuestra Corte Suprema de Justicia local en la sent. n° 975del 14/12/11, dictada en los autos caratulados: *"López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos S.H. s/despido ordinario*", en donde se estableció que en materia de horas extras corresponde al trabajador que pretende su reconocimiento la fehaciente acreditación de haberlas laborado.

En tal sentido, insisto, sin entrar a un análisis minucioso del tema, considero que no existe prueba concreta, precisa y positiva, de la realización -por parte del actor- de una jornada con horas extras, mucho menos, el cumplimiento puntual y fehaciente de la jornada extendida que fuera denunciada en su demanda. Y, además, reitero, la circunstancia de que dicho rubro -horas extras en concreto- no fuera reclamado me exime de la necesidad de proceder a su minucioso análisis.

No obstante ello, si bien surge del recibo de haberes acompañados a la causa que la demandada lo registró como un trabajador de *media jornada*, considero que sobre este aspecto no basta con dicha prueba instrumental para tener por acreditada la "media jornada", **pues la prueba concreta y fehaciente de que el actor cumplió media jornada de trabajo debía ser rendida por la demanda.**

Asimismo, considero que no resulta suficiente para desvirtuar la presunción de la jornada completa la declaración de la testigo Acosta (foja 431), quien no dio razón suficiente de sus dichos en relación a cómo sabía que la accionante ingresaba a las 08, cuando ella -según sus dichos- ingresaba a las 12 a trabajar. Además, considero que con esa única prueba, no es suficiente para justificar la excepcionalidad a la regla general, que debe ser interpretada y aplicada en forma restrictiva; esto es, cuando no se dejen dudas que la jornada era reducida, y se dio cumplimiento con los recaudos a tales fines que examinaré más adelante.

Es que, insisto, el contrato de trabajo *se considera celebrado -como regla general- por tiempo indeterminado y con jornada completa,* y le incumbe -a quién invoca lo contrario- rendir la prueba fehaciente de tal excepcionalidad.

En tal sentido, la jurisprudencia que comparto de Nuestra Corte local, tiene dicho: "…*Este Tribunal Superior ha dicho: "Corresponde recordar en lo pertinente, que el art. 198 de la LCT dispone: 'Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad'. De la norma transcripta se colige 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. *Expresa Raúl Horacio Ojeda -en referencia al contrato de trabajo a tiempo parcial- que 'en cuanto a la prueba ¿puede afirmarse que todo contrato de trabajo se presume celebrado a tiempo completo? Y, en consecuencia, ¿pesa sobre el empleador la carga de demostrar que la relación era part-time? Ya sabemos que el art. 90 refiere a otra cosa (la duración del vínculo, no la intensidad de las prestaciones). Sin embargo, así parece desprenderse del art. 198 de la LCT en tanto sujeta 'la reducción de la jornada máxima legal' a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla'. (Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2011, T. II, pág. 71). En esa línea interpretativa, la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo ha sostenido que 'si bien es cierto que, tal como afirmara el sentenciante de grado, correspondía al actor probar los extremos por él invocados, debo aclarar que esto es así -en el caso concreto bajo examen- para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario. Ello por cuanto, teniendo en cuenta que la demandada* ***invocó una excepción a la jornada normal prevista en la ley 11544, le correspondía a ella acreditar el horario reducido*** *(conf. art. 377 CPCCN), tal como es doctrina de esta Sala sentada en oportunidad de expedirse en los autos 'San Juan, José Luís y otro c/Felipe Luís Sinamon SA s/ Despido', Expte. N° 17.987 /04, SD N° 95.256 del 25/9/2007, 'Martínez, Carlos Alberto c/Valet Parking SA y otros s/ Despido', Expte. N° 4.611/06, SD 95.432 del 29/11/2007, entre otros ('Villanueva, Marcelo Cristian c. H.N.L. S.A. y otro', 25/11/2008, La Ley online, AR/JUR/17729/2008)' (…). También la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo* ***consideró que 'la denominada 'jornada parcial' invocada por la empresa demandada configura un supuesto de excepción al régimen general de jornada establecido por el art. 197 de la LCT y la Ley Nº 11.544 y, por ese motivo, era la propia accionada quien debió haber aportado elementos probatorios suficientes para sustentar su posición*** *(conf. art. 377 del CPCCN)…' (…) (Sosa, Julieta Mariel c. Café Alda SRL y otro s/ Despido, 06/7/2011, La Ley online, AR/JUR/41032/2.011) (…). Como se señaló precedentemente, el art. 198 de la LCT autoriza a las partes a reducir la jornada máxima legal mediante la estipulación particular inserta en un contrato individual, pero la existencia de tal limitación debe ser acreditada por el empleador dado que constituye una excepción al régimen general establecido por el art. 197 de la LCT…" (CSJTuc., "Navarro Felix Luís vs. Gepner Martín Leonardo s/ Cobro de pesos", sentencia Nº 760 del 07/9/2012)…"* (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - CAJAL PABLO ALEJANDRO vs. MORENO ANTONIO ERNESTO S/ COBRO DE PESOS - Sentencia 780 del26/08/2014).

Sobre el tema concreto del contrato a tiempo parcial, también me parece importante puntualizar que esta cuestión controvertida forma parte de una singular temática que resulta de muy significativa trascendencia, ya que cada vez más a menudo se observa -en estos Tribunales- la discusión sobre la existencia de contratos de trabajo “a tiempo parcial”, lo que -no está de más recordarlo- nunca dejó de ser una “excepción” a la regla general (que el contrato de trabajo se presume por tiempo indeterminado y de tiempo completo), quedando a cargo que quién invoca la excepción la prueba concluyente en contrario.

En tal línea de pensamiento, debo aseverar que por tratarse el contrato de trabajo de tiempo parcial de una modalidad de excepción **está sujeta a una prueba estricta y convincente**, y quien pretenda ampararse en las previsiones del artículo 92 ter de la LCT (en cuanto habilita remuneraciones y cotizaciones proporcionales a la menor extensión de la jornada) **debe acreditar cabalmente la delimitación del horario de labor** (Confr. Mario E. Ackerman, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, pág. 850, Rubinzal Culzoni). En forma coincidente, también se expresó que *uno de los objetivos fundamentales de la reforma del art. 92 ter de la LCT fue combatir el fraude que se llevaba a cabo frecuentemente por quienes utilizaban esta modalidad contractual para encubrir relaciones de trabajo a tiempo completo, pagando salarios determinados por el empleador, normalmente, por debajo de las escalas salariales vigentes, y realizando menor cantidad de aportes*. Por ende, esto es un elemento que debe ser tenido en cuenta al momento de evaluar la prueba acerca de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo. Si a esto sumamos que el contrato de trabajo a tiempo parcial es una excepción al principio general del contrato por tiempo indeterminado de jornada completa, no puede más que concluirse que **la prueba de esta modalidad contractual debe ser de apreciación restrictiva**; se requiere por ende **una prueba cabal, fehaciente, que brindada por el empleador, convenza, con la certeza necesaria, de que las partes hubieron pactado, efectivamente, la reducción de la jornada, y que así se ha dado en la realidad** (Sebastián Serrano Alou, "El artículo 92 ter de la RCT luego de la reforma de la ley 26.474", LLNOA 2011, 1057, cita online AR/DOC/3744/2011).

En otras palabras, en el caso que nos ocupa, si bien no se me escapa la existencia de **recibos de haberes, ni la única declaración testimonial**, considero que dicha prueba, por sí sola, no genera certeza cabal, indubitada y fehaciente (interpretando el tema restrictivamente, como exige la doctrina y jurisprudencia que comparto) para tener por acreditado que, efectivamente, la trabajadora cumplía jornada parcial.

Antes de concluir, tampoco puedo dejar de mencionar que a criterio del suscrito, al tratarse de una “excepción al principio general” (el contrato a tiempo parcial) está también a cargo **del empleador la necesidad de probar las circunstancias fácticas que justificaban una contratación excepcional y de ese tipo , de acuerdo las características de su actividad o necesidades de su establecimiento**, o -en definitiva- de algún motivo o circunstancias que justificaban ese tipo de contrato excepcional por media jornada; prueba esta que la demandada ni siquiera intentó producir en autos.

En definitiva, examinado el escenario probatorio reunido en la causa, y la notable desinterés de la demandada por producir prueba sobre este punto, pese a la carga legal de hacerlo me persuaden para concluir que la demandada **no ha logrado probar** -en forma fehaciente, acabada, cabal y convincente- que la parte **actora haya cumplido efectivamente con el trabajo de media jornada** (que incluso nunca indicó cuales serían las horas del días en las que prestaba servicios), ni **ha probado que hayan existido circunstancias fácticas que justificaran una contratación excepcional y de ese tipo (media jornada) de acuerdo las características de la actividad, o necesidades del establecimiento**.

Al respecto, la jurisprudencia nacional que comparto, tiene dicho que: *"... era la demandada quien debía probar que el contrato de trabajo del actor era de media jornada. En efecto, **siendo una excepción al régimen de contrato por tiempo indeterminado y a jornada completa, la prueba de las circunstancias fácticas que justificaban una contratación de ese tipo pesaban sobre quien fuera la empleadora**"* (CNAT, sala VII - 29/11/2013 - Luna, Eduardo c. Los Cobos S.R.L. y otros s/ despido - La Ley Online - AR/JUR/87670/2013).

También me parece importante citar jurisprudencia que comparto, en cuanto al deber del demandado de explicar los motivos concretos por los cuales el trabajador debía prestar una jornada reducida, y al haber incumplido, corresponde estar a la interpretación de las pruebas en la forma más favorable a la posición de la actora (Confr. art. 9 LCT).

En tal sentido, la Jurisprudencia que comparto tiene dicho que: “…***El demandado no expresa cual serían los motivos concretos por los cuales el trabajador debía prestar servicio en una jornada parcial****, limitándose a decir en su responde de demanda “…que el servicio de vigilancia brindado por mi mandante exige necesariamente una constante rotación del personal, siendo política de la empresa la contratación del personal con jornada que no excede de las cuatro horas…”. **En virtud del principio protectorio del derecho del trabajo y en especial con la nueva redacción y alcance del art. 9 de la LCT,***

según el cual "Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador", y por el incumplimiento de la carga procesal del demandado a fin de acreditar la justificación de la reducción de la jornada completa y que esta reducción respetara los límites legales, animan mi convicción de que la cantidad de horas registradas por el empleador se contraponen al principio del contrato realidad*, produciéndose en consecuencia un fraude a la ley laboral, correspondiendo tener por configurada una relación laboral de jornada completa, sin que esto implique una regla inexorable de que todo contrato a tiempo parcial debe ser considerado a tiempo completo, sino que las circunstancias de este caso me llevan a concluir en tal sentido*." (DRES.: AVILA CARVAJAL - CASTILLO. CAMARA DEL TRABAJO - Sala 4 - ALBORNOZ JOSE LUIS Vs. J SLEIMAN S.R.L. S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 490 Fecha Sentencia 27/11/2017).

En forma coincidente, también se expresó que uno de los objetivos fundamentales de la reforma del art. 92 ter de la LCT fue combatir el fraude que se llevaba a cabo frecuentemente por quienes utilizaban esta modalidad contractual para encubrir relaciones de trabajo a tiempo completo, pagando salarios determinados por el empleador, normalmente, por debajo de las escalas salariales vigentes, y realizando menor cantidad de aportes. Por ende, esto es un elemento que debe ser tenido en cuenta al momento de evaluar la prueba acerca de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo.

En igual sentido, se ha dicho, que siendo el contrato de trabajo a tiempo parcial, insisto, es una excepción al principio general del contrato por tiempo indeterminado de jornada completa, no puede más que concluirse que la prueba de esta modalidad contractual debe ser de apreciación restrictiva; se requiere por ende una prueba cabal, fehaciente, que brindada por el empleador, convenza, con la certeza necesaria, de que las partes hubieron pactado, efectivamente, la reducción de la jornada, y que así se ha dado en la realidad (Sebastián Serrano Alou, "El artículo 92 ter de la RCT luego de la reforma de la ley 26.474", LLNOA 2011, 1057, cita online AR/DOC/3744/2011).

Incluso, con criterio que comparto, la Cámara del Trabajo, Sala II, ha considerado en relación a la prueba de la media jornada que también **es necesario acompañar el contrato escrito suscripto por las partes en el que se establezca la jornada reducida, como las justificaciones de la aplicación de ese tipo de jornada**.

Teniendo presente los lineamientos señalados, dada la falta o ausencia de prueba conducente sobre el tema que nos ocupa, **cabe concluir que la parte actora trabajó en una jornada normal y completa**, adhiriendo a la jurisprudencia de Nuestra Corte Local (antes señalada) en el sentido que *lo normal es el trabajo jornada completa y, lo excepcional: la jornada reducida o extraordinaria, quedando la carga de la prueba a cargo de quien invocase esa jornada "anormal"*.

VIII. TERCERA CUESTIÓN. Despido: acto, fecha y justificación.

1. De modo preliminar, cabe destacar que, por aplicación del art. 88 del CPL, se declaró autentica y como recibida y/o emanada por parte de la accionada la documentación laboral que arrimó el actor al proceso.

2. Del escrito de demanda (y planilla) y de la contestación de demanda surge que las partes coincidieron en que **el contrato de trabajo se extinguió por despido verbal el 20/08/14.**

Así surge inclusive del intercambio epistolar adjuntado al proceso, en el que la **parte actora intimó a la demandada a que rectifique o ratifique el despido verbal de fecha 20/08/14** (TCL foja 05), respondiendo a ello la demandada por CD de fecha 11/09/14 (foja 08 bis), de cuyo contenido surge que **el accionado ratificó el despido verbal efectuado el 20/08/14**. Por lo tanto, se declara que el distracto se produjo por **despido verbal del demandado el día 20/08/14.**

Ahora bien, no dejo de tener en cuenta que el accionado pretende invocar en su misiva de fecha 11/09/14 -y en su contestación de la demanda- una serie de **"causas para justificar"** lo que fue el despido verbal. Al respecto, debo resaltar que, tratándose de un despido verbal, por sus características, **siempre se considera sin justa causa**.

Se puntualizó que: "***El despido puede manifestarse de modo verbal o escrito, aunque este último mecanismo es exigido de modo excluyente para otorgar el preaviso e invocar la existencia de una causa*** *(...) y como cualquier acto de comunicación, aquella manifestación verbal o escrita debe llegar a conocimiento del receptor" (cfr., Ackerman, Mario E. -Director-, "Tratado de Derecho del Trabajo", Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2.005, t. IV, págs. 176/177)" (CSJT, Rodriguez Ricardo Anibal vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de Pesos", sent. 167 del 18/03/2015)…En igual sentido, también dispuso que: "Esta Corte le ha reconocido virtualidad extintiva al despido que es comunicado verbalmente siempre que el mismo se encuentre debidamente acreditado por quien*

*lo invoca, reparando en que la forma escrita que establece el art. 243 LCT ha sido prevista únicamente para aquellos supuestos en que la denuncia del contrato de trabajo es efectuada con invocación de causa y no para los casos en que no se hace valer ningún motivo legal como fundamento del despido (cfrme. CSJTuc., in re "Madueño de Santillán, Amelia del Carmen vs. Tecno Citrus y otros s/ Cobros", sentencia del 22/12/2001). En tales casos, se ha señalado que "**por incumplimiento del imperativo legal, dicha rescisión será siempre incausada, y en consecuencia, injustificada, dado que la denuncia con causa siempre deberá formularse por escrito**'* (Vázquez Vialard, Antonio y Ojeda, Horacio, Ley de contrato de trabajo comentada, Tomo III, pág. 383/384)" (CSJT, "Apas Sergio Javier vs. Sadir Anuar y Otro s/ Cobro de Pesos", sent. 604 del 31/07/2012).

En relación al despido directo verbal dice Ackerman, que la forma escrita del despido causado constituye una "formalidad relativa puesto que la consecuencia de su inobservancia no es la sanción de inexistencia o nulidad, sino la de su validez como acto distinto al que su autor originariamente pretendía. Es decir, que el despido verbal o por comportamientos inequívocos vale como tal, pero se le adjudican los efectos propios del despido injustificado, aunque la intención haya sido la de valerse de la existencia de una causa grave. Y ello es así, aunque esta causa, que no se invocó como la ley impone, eventualmente fuera luego comprobada". Y continúa: "La anterior cuestión aparece íntimamente ligada al repetido error de considerar que el despido verbal no es admisible en nuestro derecho como modo de extinguir el contrato. El art. 243 LCT es claro en delimitar la existencia de forma escrita para los casos en que se quiera adjudicar relevancia jurídica a la motivación a fin de no tener que afrontar el pago de las indemnizaciones. Pero no es una exigencia del despido en sí, que puede evidenciarse de otra manera sin perder su eficacia extintiva, aunque desprovisto ya de la posibilidad de imputarlo a un incumplimiento de la contraria. (ver MARIO ACKERMAN, MARÍA I. SFORSINI, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, T. III, p. 180, comentario al art. 243, ed. Rubinzal Culzoni, año 2016).

Por lo tanto, siguiendo dichas líneas directrices, se concluye que el contrato de trabajo se extinguió por **despido directo verbal del 20/08/2014 (que fuera expresamente ratificado por el demandado, como sucedido ese día 20/8/2014); y como tal, debe considerarse legalmente un despido sin justa causa;** por cuanto tal como se analizó en párrafos anteriores, **para invocar justa causa de despido directo, es indispensable que se proceda a la comunicación "por escrito" del mismo, y dando estricto cumplimiento con las previsiones del Art. 243 LCT (…la denuncia del contrato de trabajo**

fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato…" Textual Art. 243 LCT, lo subrayado me pertenece); razón por la cual, el **despido verbal siempre resulta incausado**, y la parte actora se hace acreedora de las indemnizaciones derivadas (y reclamadas) de este tipo de despido.

En tal sentido, y en apoyo a lo decidido, la jurisprudencia que comparto -en su parte pertinente- tiene dicho que: "…*Asimismo, cabe destacar que el art. 243 de la LCT determina como requisitos que eldespidopor justacausadispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de* ***trabajo fundada en justacausaque hiciera el trabajador, deben comunicarse por escrito, conexpresiónsuficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.*** *Lacausal dedespidoconsignada en las comunicaciones antes referidas no podrá ser modificada ante la demanda que promoviere la parte interesada. Los dos primeros requisitos señalados, conciernen a la calificación del acto y sus consecuencias; su inobservancia por parte del empleador transforma aldespidoen incausado, con las consiguientes responsabilidades indemnizatorias*." (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - VILLARREAL HECTOR ALFREDO Vs. BANCO DE GALICIA Y BUENOS AIRES S. A. S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 108 Fecha Sentencia 26/02/2020)

VIII. CUARTA CUESTION: Procedencia de los rubros reclamados.

Planteó la inconstitucionalidad de los acuerdos no remunerativos denominado sac. 02/09, 06/10, As. Salarial 11, no remunerativo/2012, AC N.R. 2013 y AC N.R. 2014, realizados por paritarias entre la Unión de Trabajadores de Turismo, Hoteleros y Gastronómicos y la Unión de Hoteles, Restaurantes, cafés, bares y afines de Tucumán. Indicó que deben ser así declarados en cuanto otorgan aumentos de carácter no remunerativos y no bonificables, ya que atentan contra la CN, derecho de igualdad (art. 16) y de propiedad (art. 17); son contrarios a la LCT y deben ser o formar parte del salario como remunerativos y bonificables.

Asimismo, invocó el art. 102 de la LCT, el convenio 95 de OIT e indicó que estos conceptos son pagados con habitualidad, generalidad y permanencia, cualidades propias de las asignaciones salariales. Se tratan de contraprestaciones por el trabajo, valuados en efectivo, fijadas por un acuerdo colectivo y obligatorio su pago para el empleador; por lo que solicita sean incluidos para calcular la base de cálculo. Citó la jurisprudencia de la CSJN: "González vs. Polimat" por considerarlo aplicable al caso.

Lo primero que debo destacar es que, lo que se analizará es la aplicabilidad -o no- de los acuerdos mencionados en cuanto otorgan carácter no remunerativo a conceptos que, a criterio de la actora si lo son, por cuanto lo que está en juego es un convenio colectivo -de rango contractual- suscripto entre partes particulares (y homologado por el MTESS), más no una norma de rango constitucional.

En sentido nuestro Cimero Tribunal expresó claramente -en jurisprudencia que comparto- lo siguiente: ***"…Esta Corte tiene dicho que "Las Convenciones Colectivas de Trabajo no son leyes aplicables de oficio, sino instrumentos normativos emanados de la autonomía privada colectiva que deben ser expresamente invocados ante el juez de grado por quienes intentan valerse de sus disposiciones*** *(CNTrab., Sala VI, abril 29-992.- Centeno Raúl c/Intersec S.A. s/ Despido: SD, 36.843). Tanto el artículo 8 de la LCT como el fallo plenario 104 (DT, 167-28) exigen para la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo que las mismas sean individualizadas con precisión (cfrme. CNAT Sala X, sent. del 31/10/1996, DT 1997-A, 1128). En este sentido, se dijo que* ***'De acuerdo al art. 8 de la LCT, para que los tribunales puedan aplicar un convenio colectivo las partes han de invocarlo aunque no lo acompañen, ya que el juez carece de atribuciones para utilizar de oficio este tipo de norma, que no se reputa conocida y se circunscribe a una determinada situación'*** *(CNAT, Sala VI, sent. del 04/02/2000, in re 'Díaz Alcaraz, Alejandro vs. Equilab S.A., s/ Despido', cit. en Grisolía Pedro Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, pág. 142)" (CSJT, 'Paz, Alfonso Segundo y otros vs. S.A. San Miguel AGIC y F y otro s/ Indemnizaciones', sentencia Nº 5 del 04/02/2005; 'Díaz, Orlando José vs. FremBestani, Alberto José s/despido', sent. n° 468, 21/5/2014)" (CSJT, "Albarracín Segundo Crisóstomo vs. Asociación Gremial de Empleados Judiciales de Tucumán (A.G.E.J.) s/Cobro de pesos", sent. n° 1376 del 21/12/2015)...."* (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - in re: "MENDOZA ELIZABETH DE LOS ANGELES Vs. RIVADENEIRA ANDREA CONSTANZA S/ COBRO DE PESOS Nro. Expte: L387/11 - Sentencia 1919 del 17/10/2019).

Determinado lo anterior, **considero que no resulta valido lo decidido en los acuerdos salariales suscriptos en el marco del CCT 479/06, exclusivamente en cuanto fijaron el carácter de "no remunerativo" a los aumentos dispuestos en ellos. Es decir, se ratifica la validez del aumento y su porcentaje, pero lo inválido y contario a derecho, se refiere exclusivamente a la asignación de carácter "no remunerativo" a las sumas; la que se deberán**

consignar y considerar como "sumas remunerativas"; es decir, como "parte integrante de la remuneración" del trabajado.

Ello debe ser así, por cuanto las "paritarias" **no pueden establecer condiciones "menos favorables" para los trabajadores**; como sería si se admitiera el acuerdo de **excluir de la remuneración** del trabajador (convirtiéndolo en "no remunerativo", con los perjuicios que ello conlleva) el "**aumento**" otorgado; resultando esa parte del acuerdo (solamente, la de asignarle el carácter "no remunerativo"), lesiva del orden público laboral, por resultar violatoria de disposiciones legales y constitucionales vigentes, tales como el art. 103 de la la LCT, y arts. 14 bis, 17, 31 de la Constitución Nacional; incluso también quebrantaría lo dispuesto por el art. 1 del Convenio Nº 95 de la OIT que tiene rango constitucional. Es que dichos aumentos **son de pago obligatorio, y se otorgan como contraprestación por el trabajo cumplido; por lo tanto, corresponde tener a dichos aumentos como otorgados efectivamente, pero bajo la condición de conceptos "remuneratorios"**.

Cabe destacar que los conceptos remunerativos son aquellos que se desprenden del artículo 103 de la LCT y del art. 1° del Convenio OIT nro. 95; los cuales entienden que el salario representa un ingreso que surge como consecuencia de la existencia de un contrato de trabajo y que, desde su punto vista "amplio" no interesa cual sea la denominación que se les asigne, pues se trata en definitiva de una ventaja patrimonial para el trabajador. Este criterio es el que sostuvo la CSJN en los autos "Pérez c/ Disco" (2009) y "González c/ Polimat S.A." (2010). En el mismo sentido lo hizo la Sala X de la CNAT en la causa "Giménez vs. Blockbuster" (2009). Debe recordarse el carácter vinculante de los fallos de la CSJN para los jueces inferiores.

Así también, considerar que: "La *naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyan (doctrina de "Inta Industria Textil Argentina S.A. s/apelación" (Fallos: 303: 1812 y su cita), "sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del nomen juris sería inconstitucional" (Fallos: 329: 3680*).

El artículo 103 de la LCT es una norma de carácter indisponible. Debe considerárselos con carácter remunerativo por ser -en definitiva- una contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, sin que la homologación de un acuerdo sindical (en este caso, la paritaria del gremio respectivo), le pueda alterar ese carácter sustantivo de ser una

verdadera contraprestación por el trabajo cumplido, y como tal, no se puede disponer en contrario, sin afectar el orden público laboral.

Si bien es cierto que los CCT resultan operativos y vinculantes para los firmantes, no es menos cierto que ello es así, **siempre y cuando no violen el orden público laboral.**

Así, la validez de los acuerdos colectivos no se mensura en relación a su constitucionalidad sino con su ajuste o desajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los convenios colectivos que sólo resultan aplicables en la medida que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas.

Consiguientemente, entiendo que, más allá de la calificación que se le dé al concepto en cuestión, prima la real naturaleza con la que se otorgan, que no es otra que la de “aumentos salariales” encubiertos, originados como consecuencia de la contraprestación por el trabajo cumplido por el dependiente y, al constituir una ganancia que se incorpora al patrimonio del trabajador, tiene indefectiblemente naturaleza remuneratoria.

En mérito a todo lo expuesto, y siguiendo estas líneas directrices, considero que los jueces deben considerar y presumirse que todo pago por trabajo recibido es de índole remunerativa en el marco del contrato laboral y por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo en beneficio del empleador.

Por lo tanto, sin perjuicio de que no corresponde la declaración de inconstitucionalidad **por no tratarse de leyes en sentido positivo, considero que es inválida la cláusula de dichos acuerdos -insisto- solo en cuanto disponen que dichos aumentos son de carácter no remunerativo cuando sí lo son, y así deben considerarse**. Así lo declaro.

Por lo tanto, al importe de la “base de cálculo” debe adicionarse al **básico, complemento 12%, asistencia** (rubros de naturaleza salarial abonados y convenidos y peticionados) y los aumentos con carácter “no remunerativos”, que si lo son, previstos en ellos acuerdos suscriptos en el convenio aplicable (según el periodo reclamado), resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia de la CSJN “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A.” (Fallos 332:2043) “Diaz vs. Cervecería”, “González vs. Polimat”, entre otros, sentencia de fecha 01.09.2009, al que me adhiero, **en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados como “parte de la remuneración” del actor, al momento de su determinación**, de conformidad con las previsiones que emanan de los arts. 1 y Cctes del Convenio de O.I.T sobre la protección del salario (nº 95 año 1949). Así lo declaro.

En relación a la **categoría del establecimiento** demandado, conforme surge de la prueba pericial contable -respuesta 4- (foja 353 vta.), **se declara que aquel está categorizado en la categoría nro. 3 del CCT aplicable**. Ello por cuanto así lo informó el perito contable y porque la demandada no realizó una impugnación puntual y categórica de dicha categorización, mucho menos produjo prueba tendiente a acreditar otro nivel de categorización; correspondiendo tener por válida la misma. Así lo declaro.

2. Rubros reclamados.

1) ANTIGÜEDAD ART. 245: 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) SUSTITUTIVA DE 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) INTEGRACION MES DE 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.

4) SUELDO AGOSTO: Por no constar acreditado su pago, cabe hacer lugar a este rubro.

5) SAC PROPORCIONAL 2do. 2014: Atento a la fecha en que se extinguió el vínculo, por no constar acreditado el pago del 2do. SAC proporcional al año de despido, cabe hacer lugar al pago de este rubro.

6) 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.

7) VACACIONES PROP/14 NO GOZADAS: Por no constar que la parte actora haya gozado de las vacaciones año 2014, ni que se las hubieren abonado; por tanto, cabe hacer lugar al pago de este rubro. Su cuantía será calculada en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

8) DIFERENCIAS REMUNERATIVAS: Planteó la parte demanda prescripción de las diferencias salariales reclamadas entre noviembre de 2009 a julio de 2012, conforme el art. 256 de la LCT.

Asistiéndole razón a la parte demandada, de conformidad al art. 256 de la LCT, las diferencias salariales reclamadas desde noviembre de 2009 a julio de 2012 se encuentran prescriptas, por lo que se hace lugar a la excepción y se rechaza la procedencia del pago de aquellas.

Ahora bien, de acuerdo a las características del contrato declarada en esta sentencia y los montos que figuran percibidos en los recibos de sueldo adjuntados por las partes, se constatan diferencias salariales desde agosto de 2012 a julio de 2014, incluido los SAC, por lo que se hace lugar a su pago.

9) ART. 1 LEY 25323:

La actora reclama el pago de la indemnización prevista en el Art. 1 de la ley 25.323, que expresamente indica: Art. 1° *"…Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente*."

Respecto del artículo mencionado, nuestra Corte local tiene dicho que: "…*la norma citada tiene una evidente y necesaria articulación con la ley 24.013 y su interpretación debe hacerse desde la complementariedad."* Ello, nos lleva a recordar lo expresado por el legislador nacional en el Art. 10 de la ley 24.013, donde se dispone: Art. 10. *"…El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración*."

Así las cosas, y si bien comparto el criterio de la Excma. Corte Provincial (en lo referido a la necesaria articulación de ambas normas y complementariedad de las mismas), *me permito realizar unas consideraciones adicionales al respecto*, las que me conducen a sostener que la interpretación de ambos artículos conducen -en el caso que nos ocupa- a la procedencia de la indemnización reclamada; sobre todo, porque entiendo que el ámbito de aplicación de dichas normas no debe ser tomado en un sentido estrictamente literal y limitativo, sino que corresponde interpretar las normas en juego, atendiendo a la finalidad de las mismas que no es otra que combatir y castigar el empleo total o parcialmente

clandestino y las registraciones en especie (por perjudicar ello al propio trabajador y al Sistema de la Seguridad Social (a la sociedad).

La LNE está dirigida a desalentar el indebido o incorrecto registro de relaciones laborales, es decir, la finalidad principal tiende a promover la regularización de las relaciones laborales y combatir y sancionar el empleo total o parcialmente clandestino o deficiente.

En ese contexto, cuando el empleador registra en una relación laboral, pero solo parcialmente, por ejemplo, y como sucede en el caso, por abonar al trabajador un importe inferior al que verdaderamente le correspondía al trabajador (ya sea por registrar una jornada menor a la completa -que es el principio en la materia- o bien, cuando registra al trabajador en una categoría de trabajo diferente a la que debió registrar; todo lo cual genera un crédito a favor del trabajador y , con ello, una evasión al sistema de la seguridad social), debe quedar alcanzado por las previsiones del Art. 1 de la ley 25.323, porque ello no solo perjudica al trabajador (se registra un salario menor y, consecuentemente, se realiza aportes y contribuciones menores a los que legalmente corresponden), sino también al sistema de seguridad social, cuyo sostenimiento es deber de todos, incluyendo a los jueces.

Mirar para otro lado cuando un empleador sistemáticamente registra, voluntariamente o no (a la ley laboral le resulta indiferente el aspecto subjetivo) en forma incorrecta o errónea la “remuneración del trabajador” en sus libros, y con esa errónea registración (sea por la categoría o por la jornada deficientemente registrada) “***paga menos***” no solo de lo que debía pagar por “remuneración”, sino también por “aportes y contribuciones”, ese empleador debe ser sancionado, y el trabajador debe recibir el importe de la sanción o multa, o indemnización (sea cual fuera el nombre que se prefiera) que contempla el art. 1 de la ley 25.323.

Y ello es, o debe, ser así, sencillamente porque lo que se trata de lograr es que cada vez haya menos empleo en negro, o empleos deficientemente registrados; y, claramente, existe una deficiencia en la registración del “contrato de trabajo” (como sucede en el caso de autos en relación a la jornada de trabajo deficientemente registrada), cuando se registró una remuneración menor al que le correspondía registrar (y pagar) al trabajador que laboró una jornada completa.

En definitiva, considero que corresponde aplicar la multa del Art. 1 ley 25.323, también en los casos -como el presente- en que la “empleadora” registra -y paga- (en sus libros y la documentación laboral) una

remuneración inferior a la que efectivamente debió percibir el trabajador conforme a una jornada completa de trabajo.

En ese orden de ideas, existen algunos fallos en los que, con criterio que comparto, en forma correcta han entendido lo que vengo proponiendo y fundamentando en el sentido de realizar una aplicación hermenéutica y finalista de la ley en cuestión.

Así, se dijo que: "…*Puesto que la víctima del evento dañoso contemplado en los arts. 8, 9 y 10 de la ley 24013, no es solo el trabajador, sino también el sistema de seguridad social que se pretende engañar o eludir, se hace necesario acoplar la sanción, la reparación y la ejemplificación, para que no cundan este tipo de conductas, por lo que el art. 10, resulta aplicable a los casos en los que la diferencia que marca la ley, no sea solo entre lo registrado y lo percibido, sino también entre lo registrado y lo devengado, pues de otra manera, resultaría ajena a la sanción y a la reparación, una gran franja de trabajadores…"* (CNAT, Sala VIIª LANDABURU MIGUEL ANGEL C/ SOUNCH S.R.L. Y OTRO S/ DESPIDO"; Sentencia del 14/02/2013. Cita MICROIURIS: MJ-JU-M-78407-AR | MJJ78407 | MJJ78407) (lo destacado me pertenece).

Finalmente, dada la claridad de los conceptos -que íntegramente comparto- y que fueron vertidos por la Dra. ESTELA MILAGROS FERREIRÓS (Vocal de la Sal VIIª de la CNAT), en su voto en los autos "*LANDABURU MIGUEL ANGEL C/ SOUNCH S.R.L. Y OTRO S/ DESPIDO"*, Sentencia del 14/02/2013 (antes citada), me permito transcribirlos la parte pertinente de los mismos: "…*Con respecto a este tipo de registración falsa, en el ítem de la remuneración, hemos visto, con frecuencia, que, una forma de fraude, que ha comenzado a difundirse, en este sentido, es ubicar al trabajador con una remuneración inferior, no ya a la percibida, sino a la devengada, con lo cual no solo cobra menos de lo que le corresponde, sino que, además, se produce una «concurrencia» entre el pago omitido en plenitud y los aportes no retenidos y efectivizados, dando lugar a una falsedad y daño, aún mayores que los estrictamente previstos, cuando se prevé la regularización del empleo no registrado*".

En este mismo sentido, también se ha considerado que: "…*La maniobra de registrar a la actora como moza de media jornada, cuando trabajaba jornada completa, constituyó un fraude que no puede validarse considerando dicha registración como correcta. De allí que se imponga el pago de la indemnización prevista en el art. 1 de la ley 25.323."* (Del voto del Dr. Fernández Madrid, en mayoría). CNAT Sala VI Expte. N° 7.362/07 Sent. Def. N° 61.547 del 15/09/ 2009 "Fuertes, Silvia Alejandra c/Alepidote y Caputo SRL s/despido".

(Fernández Madrid - Fontana - Rodríguez Brunengo).

No falta quien se opone a esta interpretación por considerar que estamos hablando de multas, y que las mismas son sanciones que no admiten flexibilidad alguna; empero, tengo para mí que, en el caso, nos encontramos frente a una evasión tributaria laboral, fruto de un fraude, que acompaña también una violación expresa de la ley.

Además, la ley habla de indemnizaciones (no de multas), las que corresponden con la existencia de un daño, resultando ocioso enumerar ahora los daños producidos al trabajador cuando se omite o se falsifica su registración.

Con mucho respeto discrepo con quienes entienden que estamos en presencia de multas en estos artículos 8, 9 y 10 de la LNE, y que, por tanto, su aplicación debe ser rígida.

Contrariamente a ello, considero que la norma produce una institución de acople, que engancha la sanción y la reparación que no deja de ser tal por más que no requiera la prueba del daño por parte del dependiente afectado.

Es ese andarivel de la interpretación, a la luz de los principios laborales, cabe recurrir, en este caso, a la norma más favorable, en caso de duda. Se trata, según propugna Fernández Madrid: «de la interpretación más valiosa, de acuerdo a la finalidad protegida» (Tratado Práctico, t. I, pág 223)

A fuerza de ser sincero, deseo señalar que no sé si fue esa la intención del legislador, pero lo cierto es que las leyes, una vez lanzadas al mundo jurídico, toman vida propia y deben ir aprehendiendo, hasta que nazcan nuevas normas, aquellos casos no contemplados que fueron ideados a posteriori, a fin de no convalidar aquello de «hecha la ley, hecha la trampa»; situaciones ideadas a la sombra de un resquicio y como burla a la télesis del instituto.

Toda ley se va abriendo, a posteriori de su sanción como un abanico que, a su paso, arrastra los ilícitos no solo expresos, sino también presuntos. En nuestro análisis, valga recordar la existencia del trabajo «en negro», del trabajo «en gris», del trabajo «marginal», etc.

En este andarivel, se ha señalado, por el más alto tribunal, que: *«Por encima de lo que las leyes parecen decir literalmente, es propio de la interpretación, indagar lo que dicen jurídicamente, es decir, en conexión con las demás normas que integran el ordenamiento general del país.»* (Fallos: 131; 227, 19/9/58). Ver trabajo completo de mi autoría «Ley de Empleo - Regularización Registral - Sanciones - Télesis Normativa- Fraude - Ley Penal Tributaria en lo

atinente a los Recursos de la Seguridad Social», Publicado en Doctrina Laboral y Previsional, ERREPAR, nº 326, octubre 2012, pág 1035)…".

En definitiva, y por los motivos expuestos precedentemente, considero que en el caso que nos ocupa (donde no se registró la jornada completa, sino media jornada de labor, conllevando a que el trabajador no solo perciba menos de lo que debió, sino que existió un fraude al Sistema de Seguridad Social porque no ingresaron fondos que sí debieron ingresar) corresponde **hacer lugar a la sanción** prevista por el Art. 1 de la ley 25.323.

10) ART. 2 LEY 25323: Si bien se encuentra acreditado que la parte demandada no abonó las indemnizaciones de ley derivadas del despido directo -declarado injustificado- previstas en los arts. 245,233 y 232 de la LCT, y que el actor se vio obligado a iniciar acciones judiciales para percibir el cobro de las mismas; no es menos cierto que el art. 2 de la ley 25.323 exige -para su procedencia- que el empleador -luego de estar en mora- haya sido "fehacientemente intimado por el trabajador". Es decir, la "intimación previa y fehaciente", que debe ser cursada por el trabajador luego de la "mora" del empleador (que opera de pleno derecho luego de transcurridos 4 días hábiles de la extinción del contrato, tal como se desprende del juego armónico de los artículos 128 y 149 de la LCT); y además, esa intimación debe ser expresa, clara, concreta; nada de lo cual se advierte cumplido en el caso que nos ocupa.

En efecto, se ha declarado que el despido operó el 20/08/14, y con posterioridad a dicha fecha no consta en la causa que el trabajador hubiese intimado a la demandada, luego del 4to. Día de extinguido el contrato, al pago de las indemnización por antigüedad, preaviso e integración mes de despido, bajo apercibimiento de solicitar la multa del art. 2 de la ley 25323, todos ellos presupuestos fácticos necesarios para tornar operativa la procedencia de la sanción reclamada.

Por lo tanto, y al no haberse cumplido con la intimación exigida por el propio art. 2 de la ley 25.323, este reclamo debe ser rechazado. Así lo declaro.

11) SANCION ART. 80 LCT: Corresponde rechazar esta multa porque no se constata en la causa que el trabajador haya intimado a las demandadas a la entrega del certificado de trabajo dispuesto en el art. 80 de la LCT luego de los 30 días de extinguido el vínculo de trabajo (el artículo 3° del decreto N° 146/01), y que lo haya hecho "bajo apercibimiento de peticionar la multa del art. 80 de la LCT".

Cabe recordar que esta nuestra Corte de Justicia tiene dicho que: "*para justificar la procedencia de la sanción peticionada con fundamento en el citado art. 80 de la Ley 20.744, se imponía analizar si el trabajador observó el recaudo formal de* ***intimar la entrega del certificado de trabajo en tiempo y forma*** *(conf. el art. 3 del Dec. Nº 146/01) y, eventualmente, si concurren en el caso los extremos propios de la figura (el incumplimiento de la obligación de entregar el certificado o su cumplimiento defectuoso conforme lo establecido en el tercer párrafo del mencionado art. 80).*" (CSJT, sentencia Nº 904 del 21-10-2013*, "Ibáñez, Nelson Ricardo vs. Grupo Helados S.R.L. s/ Cobro de pesos"*).

El TCL de fecha 09/09/2014 es extemporáneo por prematuro, o adelantado (ya que no habían vencido los 30 días previstos en art. 3 del Dec. Nº 146/01), pues el distracto se produjo el 20/08/14.

Por consiguiente, se rechaza el pago de esta multa.

ART. 9, 10 Y 15 DE LA LEY 24013. Cabe rechazar el pago de estas multas, en razón de las siguientes consideraciones:

En primer lugar, porque el pago de estas multas no resulta "acumulable" con la multa del Art. 1 de la ley 25.323 (concedida en autos)

En efecto, el propio art. 1 de la ley 25.323, expresamente dispone en su último párrafo, lo siguiente: "…**El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013**.".

En segundo lugar, por cuanto no se constata en la causa que el trabajador haya cumplido con los requisitos del art. 11 de la misma ley, norma que dispone que para tornarse procedentes el pago de estas sanciones, el trabajador debe intimar -estando vigente la relación de trabajo- a la patronal para que la registre de modo correcto y que lo hubiese hecho "bajo apercibimiento de solicitar las mencionadas multas". Asimismo, impone que el trabajador debe remitir dentro de las 24 horas de intimado a la patronal, una copia de dicha intimación a la AFIP.

1) El TCL de fecha 19/08/14 (foja 04) no constituye una intimación clara y precisa por cuanto el trabajador no le indicó a la demandada que, en caso de negativa, silencio o incumplimiento al reclamo, reclamaría las multas de la ley 24013.

Tratándose de una multa, de aplicación restrictiva y en mérito al derecho de defensa, debió la parte actora poner en conocimiento a la contraria de cuál sería la conducta que tomaría si no cumplía aquella con su requerimiento fehaciente.

En tal sentido, y refiriéndose a las intimaciones, la jurisprudencia que comparto, tiene dicho que: "…la intimación de pago debe ser expresa, clara, concreta y no general citando sólo el número de los cuerpos normativos; circunstancia ésta, que no se observa cumplida con el despacho telegráfico." (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - SUÁREZ ARMANDO ARIEL Vs. TALLER COQUITO S.R.L. S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 893 Fecha Sentencia 08/09/2008).

Con criterio general se ha dicho que no se puede aplicar una sanción o multa, si previamente no se realizó un "apercibimiento expreso"; es decir, si no se ha intimado en forma expresa, y bajo apercibimiento de multa o sanción, al incumplidor.

Dicho de otro modo, la "intimación" que se curse en forma previa a la aplicación de una multa o sanción, debe ser expresa, clara, concreta (no meramente genérica), en el sentido que le deje claro al incumplidor, que si no da cumplimiento con lo intimado, será pasible de la "multa o sanción" que se le está intimado en forma clara y expresa. Advierto que en el texto de la notificación cursada no se consigna que se trata de una "intimación bajo apercibimiento de multa o sanción" (en el caso, de la prevista en los arts. 9,10 y 15 de la ley 25013).

Considero -siguiendo un principio general que indica que la aplicación de sanciones o multas debe ser interpretada en forma rigurosa y restrictiva- esa aplicación debe estar precedida de un "apercibimiento claro y expreso", y dejando explicitado que lo es "bajo apercibimiento de la multa o sanción" que se pretende aplicar, para que el deudor renuente, conozca de antemano las consecuencias que se derivarán en caso de no cumplir con la "intimación fehaciente y expresa" que le fue practicada.

2) La intimación de fecha 21/08/14 (foja 05) no puede ser considerada a los efectos de aplicar las multas bajo análisis porque se efectuó una vez que el despido verbal ya había sido comunicado.

3) Por último, y no menos importante, tampoco la actora remitió a la AFIP dentro de las 24 hs. De haber cursado el TCL de fecha 19/08/14, fecha en que la relación aun existía, en los términos y conforme lo ordena el art. 11 de la ley 24013.

El TCL remitido a la AFIP (foja 08) es de fecha 09/09/2014, cuando la relacion de trabajo ya había sido extinguida el 20/08/14.

4) De modo particular, en relación a la multa del art. 15 de la ley 24013, como se dijo, no se acreditó la intimación a la AFIP dentro de las 24

horas de haber intimado a la patronal a la correcta registración cuando estaba vigente la relación laboral, requisito dispuesto en dicha norma.

Por lo tanto, corresponde proceder al rechazo del pago de estas multas. Así lo declaro.

VII. TERCERA CUESTION: 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.° 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.° 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 Cimero 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.° 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 (31/07/2023), **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 31/07/2023), **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 31/07/2023). 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 31/07/2023), 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 Cctes. 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.

PLANILLA (Liquidación Judicial - confr. art 770 CCyC de la Nación)

Nombre	**Rodriguez Sandra del Carmen**
Fecha Ingreso	01/07/2010
Fecha Egreso	20/08/2014
Antigüedad	4a1m 20d
Antigüedad Indemnización	4 años
Categoría CCT 130/75	Peon Gral
Jornada	Completa

Base Remuneratoria

Básico	$ 5.036,71

Asistencia Perfecta	$ 503,67
Complemento 12%	$ 604,41
Acuerdo 2014	$ 755,51
Bruto	$ 6.900,30

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad				$ 27.601,20
$6900,30 x 4 =				
Rubro 2: Preaviso y Sac s/preaviso				$ 7.475,33
- Preaviso	*$6900,30 x 1 =*	*$ 6.900,30*		
- Sac s/preaviso	*$6900,30 /12 =*	*$ 575,03*		
Rubro 3: Integración				$ 2.448,49
$6900,30 / 31 x 11 =				
Rubro 4: Sueldo agosto				$ 4.451,81
$6900,30 / 31 x 20 =				
Rubro 5: Sac proporcional				$ 964,15
$6900,30 / 365 x 51 =				
Rubro 6: Vacaciones no gozadas				$ 2.456,13
$6900,30 / 25 x (14 x 232 / 365) =				
Rubro 7: Art 1 Ley 25323				$ 27.601,20
Indem p/antiguedad				
Total Rubros 1 al 7 en $ al 20/08/2014				$ 72.998,31
Intereses Tasa Pasiva BCRA desde el 20/08/2014 al 31/07/2023			940,24%	$ 686.359,26
Total Rubros 1 al 7 en $ al 31/07/2023				**$ 759.357,57**

Rubro 8: Diferencias Remunerativas

Periodo	Básico	Asist.Perf	Compl.12%	Acuerdos	Total
08/2012	$ 3.122,78	$ 312,28	$ 374,73	$ 281,05	$ 4.090,84
09/2012	$ 3.122,78	$ 312,28	$ 374,73	$ 562,10	$ 4.371,89
10/2012	$ 3.122,78	$ 312,28	$ 374,73	$ 562,10	$ 4.371,89
11/2012	$ 3.122,78	$ 312,28	$ 374,73	$ 562,10	$ 4.371,89
12/2012	$ 3.122,78	$ 312,28	$ 374,73	$ 843,15	$ 4.652,94
2do sac 12	$ 1.561,39	$ 156,14	$ 187,37	$ 421,58	$ 2.326,47
01/2013	$ 3.122,78	$ 312,28	$ 374,73	$ 843,15	$ 4.652,94
02/2013	$ 3.122,78	$ 312,28	$ 374,73	$ 843,15	$ 4.652,94
03/2013	$ 3.122,78	$ 312,28	$ 374,73	$ 843,13	$ 4.652,92
04/2013	$ 3.965,91	$ 396,59	$ 475,91	$ 0,00	$ 4.838,41
05/2013	$ 3.965,91	$ 396,59	$ 475,91	$ 0,00	$ 4.838,41
06/2013	$ 3.965,91	$ 396,59	$ 475,91	$ 396,59	$ 5.235,00
1er sac 13	$ 1.982,96	$ 198,30	$ 237,95	$ 198,30	$ 2.617,50
07/2013	$ 3.965,91	$ 396,59	$ 475,91	$ 396,59	$ 5.235,00
08/2013	$ 3.965,91	$ 396,59	$ 475,91	$ 396,59	$ 5.235,00
09/2013	$ 3.965,61	$ 396,56	$ 475,87	$ 396,59	$ 5.234,63
10/2013	$ 3.965,61	$ 396,56	$ 475,87	$ 793,18	$ 5.631,22
11/2013	$ 3.965,61	$ 396,56	$ 475,87	$ 793,18	$ 5.631,22
12/2013	$ 4.362,50	$ 436,25	$ 523,50	$ 396,59	$ 5.718,84
2do sac 13	$ 2.181,25	$ 218,13	$ 261,75	$ 198,30	$ 2.859,42
01/2014	$ 4.362,50	$ 436,25	$ 523,50	$ 396,59	$ 5.718,84
02/2014	$ 4.362,50	$ 436,25	$ 523,50	$ 674,20	$ 5.996,45

03/2014	$ 4.759,09	$ 475,91	$ 288,03	$ 277,61	$ 5.800,64	
04/14	$ 5.036,71	$ 503,67	$ 604,41	$ 0,00	$ 6.144,79	
05/14	$ 5.036,71	$ 503,67	$ 604,41	$ 0,00	$ 6.144,79	
06/14	$ 5.036,71	$ 503,67	$ 604,41	$ 0,00	$ 6.144,79	
1er Sac 14	$ 2.518,36	$ 251,84	$ 302,20	$ 0,00	$ 3.072,39	
07/14	$ 5.036,71	$ 503,67	$ 755,51	$ 783,85	$ 7.079,74	
Totales	$ 102.946,00	$ 10.294,60	$ 12.221,56	$ 11.859,66	$ 137.321,82	

Periodo	Bruto	Percibió	Dif.	% ints	Ints	Dif.actual. 31/07/23
08/2012	$ 4.090,84	-$ 1.358,66	$ 2.732,18	1242,41%	$ 33.944,90	$ 36.677,08
09/2012	$ 4.371,89	-$ 1.493,41	$ 2.878,48	1231,94%	$ 35.461,17	$ 38.339,65
10/2012	$ 4.371,89	-$ 1.493,41	$ 2.878,48	1220,83%	$ 35.141,37	$ 38.019,85
11/2012	$ 4.371,89	-$ 998,13	$ 3.373,76	1209,73%	$ 40.813,41	$ 44.187,17
12/2012	$ 4.652,94	-$ 1.493,41	$ 3.159,53	1197,77%	$ 37.843,92	$ 41.003,45
2do sac 12	$ 2.326,47	-$ 841,00	$ 1.485,47	1197,77%	$ 17.792,52	$ 19.277,99
01/2013	$ 4.652,94	-$ 1.762,91	$ 2.890,03	1186,28%	$ 34.283,87	$ 37.173,90
02/2013	$ 4.652,94	-$ 914,33	$ 3.738,61	1175,93%	$ 43.963,46	$ 47.702,07
03/2013	$ 4.652,92	-$ 1.628,16	$ 3.024,76	1164,48%	$ 35.222,74	$ 38.247,51
04/2013	$ 4.838,41	-$ 1.628,16	$ 3.210,25	1153,19%	$ 37.020,28	$ 40.230,53
05/2013	$ 4.838,41	-$ 1.554,35	$ 3.284,06	1141,88%	$ 37.500,03	$ 40.784,09
06/2013	$ 5.235,00	-$ 1.554,37	$ 3.680,63	1130,51%	$ 41.609,89	$ 45.290,52
1er sac 13	$ 2.617,50	-$ 850,00	$ 1.767,50	1130,51%	$ 19.981,77	$ 21.749,27
07/2013	$ 5.235,00	-$ 1.558,30	$ 3.676,70	1118,51%	$ 41.124,26	$ 44.800,96
08/2013	$ 5.235,00	-$ 1.938,58	$ 3.296,42	1106,54%	$ 36.476,21	$ 39.772,63
09/2013	$ 5.234,63	-$ 1.685,06	$ 3.549,57	1094,70%	$ 38.857,19	$ 42.406,76
10/2013	$ 5.631,22	-$ 1.811,83	$ 3.819,39	1081,92%	$ 41.322,79	$ 45.142,18
11/2013	$ 5.631,22	-$ 1.267,63	$ 4.363,59	1069,12%	$ 46.652,06	$ 51.015,65
12/2013	$ 5.718,84	-$ 1.841,02	$ 3.877,82	1055,66%	$ 40.936,59	$ 44.814,41
2do sac 13	$ 2.859,42	-$ 857,07	$ 2.002,35	1055,66%	$ 21.138,01	$ 23.140,36
01/2014	$ 5.718,84	-$ 1.394,39	$ 4.324,45	1041,72%	$ 45.048,66	$ 49.373,11
02/2014	$ 5.996,45	-$ 743,67	$ 5.252,78	1027,16%	$ 53.954,46	$ 59.207,24
03/2014	$ 5.800,64	-$ 2.129,05	$ 3.671,59	1009,71%	$ 37.072,40	$ 40.743,99
04/14	$ 6.144,79	-$ 1.979,03	$ 4.165,76	992,62%	$ 41.350,13	$ 45.515,89
05/14	$ 6.144,79	-$ 1.979,03	$ 4.165,76	976,44%	$ 40.676,11	$ 44.841,87
06/14	$ 6.144,79	-$ 1.979,03	$ 4.165,76	962,34%	$ 40.088,74	$ 44.254,49
1er Sac 14	$ 3.072,39	$ 0,00	$ 3.072,39	962,34%	$ 29.566,87	$ 32.639,26
07/14	$ 7.079,74	-$ 1.609,88	$ 5.469,86	948,42%	$ 51.877,26	$ 57.347,12
Totales	$ 137.321,82	-$ 40.343,87	$ 96.977,95		$ 1.056.721,04	$ 1.153.698,99

Total Rubros 1 al 7	$ 759.357,57
Total Rubro 8	$ 1.153.698,99
Total Condena en $ al 31/07/2023	**$ 1.913.056,56**

COSTAS:

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 nº 415, 7/6/2002, "López, Domingo Gabriel vs. Nacul Uadi s/ salarios impagos y otros"; sentencia nº 981, 20/11/2000, "Reyna, Julio Andrés vs. Ingeco SA s/ indemnización por accidente de trabajo"; sentencia nº 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”).

En el caso que nos ocupa, ha existido un progreso parcial de la demanda que, si bien es cierto que no prosperaron las multas reclamadas (salvo art. 1 ley 25323), no obstante, considero que la parte actora debe considerarse como **parte vencedora**, ya que ha prevalecido su posición jurídica en el aspecto sustancial del debate (jornada de trabajo y fue despedida de modo verbal, lo que la hizo acreedora de los rubros salariales peticionados y de las indemnizaciones derivadas de aquella forma de despedir.

En consecuencia, teniendo en cuenta los aspectos antes indicados y una visión global del caso, pudo considerar que el actor **debe ser considerado sustancialmente como <u>vencedor</u>**, pero también sin desentenderme del “progreso parcial” de la demanda, considero justo y equitativo que las costas procesales sean impuestas a cada parte en las siguientes proporciones: la parte demandada, deberá soportar el 100% de las propias, más el 50% de las devengadas por la actora, debiendo ésta cargar con el 50% de las propias (Arts. 61 y 63 y concordantes del CPCyC de aplicación supletoria). Así lo declaro.

<u>HONORARIOS:</u>

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.

A tales efectos y conforme surge de las constancias de autos se procederá a calcular los honorarios profesionales de los letrados intervinientes teniendo en cuenta lo normado por el art. 50 inc. 2 del CPL.

En virtud de lo expuesto en párrafo anterior, se tomará como base el 60% del monto actualizado de la demanda, cuyo total asciende a la suma de pesos $2.466.588 al 31/07/2023 (Valor demanda: $516.217 - % actualización 377,82% - Intereses: $1.950.371). Ese porcentaje fijado en forma discrecional y razonable (del 60%), está dentro de los parámetros previstos por el art. 50 inc. 2 CPL, arrojando una base regulatoria de pesos $1.479.952,58.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el tiempo

transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 12, 14; 15, 38, 42, y concordantes de la ley Nº 5480, corresponde regular los siguientes honorarios:

1) Al letrado **Christian M. Carrizo,** por su actuación en la causa como letrado apoderado en forma conjunta con la Dra. María Belén Gómez, de la parte actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, le corresponde la suma de $183.514 (base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter / 2).

2) A la letrada **Maria Belén Gómez**, por su actuación en la causa como letrado apoderado en forma conjunta con el Dr. Christian M. Carrizo, de la parte actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, le corresponde la suma de $183.514 (base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter / 2).

Sobre las dos regulaciones antes referidas; debe tenerse en cuenta que la misma se practica teniendo en cuenta las previsiones del Art. 12 de la Ley 5480, que indica: "*cuando **actuaren conjuntamente** varios abogados o procuradores por una misma parte, a fin de regular honorarios **se considerará que ha existido un solo patrocinio o una sola representación**, según fuere el caso…*". A ello debo agregar, que en tal sentido, la Jurisprudencia que comparto, tiene dicho: "*Los letrados actuaron en el proceso de manera conjunta como patrocinantes del actor, por lo que habrá que atender a lo previsto en el art. 12 de la ley 5480 que establece que **"cuando actuaren conjuntamente varios abogados o procuradores** por una misma parte, a fin de regular honorarios se considerará que ha existido **un solo patrocinio o una sola representación, según fuere el caso**…". Ahora bien, aplicando las pautas previstas en la ley 5.480, especialmente el art. 38 in fine, asiste razón al apelante. Esto es así ya que, el honorario mínimo que corresponde por aplicación del art. 38 último párrafo, debe ser merituado a la luz de lo dispuesto por su art. 12. De la interpretación armónica de estas dos disposiciones surge que, la regulación efectuada por el a quo ha superado el mínimo establecido en el mencionado precepto legal, por lo que corresponde hacer lugar al recurso de apelación interpuesto y revocar la sentencia de honorarios en este punto y **distribuir proporcionalmente entre los letrados beneficiarios de regulación la consulta mínima vigente**. La decisión acordada se justifica más aun en juicios de escaso monto, como el presente, en virtud del principio de proporcionalidad que debe guardar entre la regulación y el asunto debatido, para evitar un estipendio desvinculado de las constancias de la causa."* (CAMARA CIVIL Y COMERCIAL COMUN - CONCEPCION - Sala Única - LEDESMA LUIS ALBERTO Vs. SEGUROS RIVADAVIA S/ AMPARO - Nro. Sent: 121 Fecha Sentencia

23/06/2015. ÍDEM: Sentencia nº.: 81 "Tarjeta Naranja S.A. Vs. Diaz Pereyra Raul Eugenio S/ Cobros (Sumario)" del 22/03/2011. CCCC.: Sala I.).

2) Al letrado **Eduardo Marcelo Oppedisano,** por su actuación en la causa por la parte demandada, como letrado apoderado en dos etapas del proceso de conocimiento, le corresponde la suma de $122.343 (base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter / 3 etapas x 2). Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente y en el caso del letrado mencionado, teniendo en cuenta lo previsto en el art. 38 in fine de la ley de honorarios que expresamente dice: "…*En ningún caso los honorarios del abogado serán inferiores al valor establecido para una (1) consulta escrita vigente al tiempo de la regulación*", se procederá a regular el mínimo arancelario -una consulta escrita- ello por cuanto la aplicación de los porcentuales de ley, arrojan como resultado un monto inferior al mínimo garantizado por la ley arancelaria. Sin embargo, este importe correspondería si hubiese actuado en "*todas las etapas*", caso contrario, considero que se debe dividir el importe del mínimo legal, teniendo en cuenta las etapas efectivamente cumplidas por el letrado, y haciendo aplicación del Art. 12 ley 5480. En consecuencia, corresponde dividir la suma de $232.500 (valor de la consulta escrita más el 55% por el doble carácter), en las tres (3) etapas del juicio, y regular el importe de dos etapas, al letrado.

Esto es: $ 232.500 / 3 x 2 = $155.000. Por lo tanto, al Dr. Eduardo Marcelo Oppedisano se le regula la suma de $155.000 (pesos ciento cincuenta y cinco mil).

3) Al letrado **Leandro Saavedra**, por su actuación en la causa por la parte demandada, como letrado patrocinante en una etapa del proceso de conocimiento, le corresponde la suma de $ 39.465 (base regulatoria x 8% / 3 x 1 etapa). Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente y en el caso del letrado mencionado, teniendo en cuenta lo previsto en el art. 38 in fine de la ley de honorarios que expresamente dice: "…*En ningún caso los honorarios del abogado serán inferiores al valor establecido para una (1) consulta escrita vigente al tiempo de la regulación*", se procederá a regular el mínimo arancelario -una consulta escrita- ello por cuanto la aplicación de los porcentuales de ley, arrojan como resultado un monto inferior al mínimo garantizado por la ley arancelaria. Sin embargo, este importe correspondería si hubiese actuado en "*todas las etapas*", caso contrario, considero que se debe dividir el importe del mínimo legal, teniendo en cuenta las etapas efectivamente cumplidas por el letrado, y haciendo aplicación del Art. 12 ley 5480. En consecuencia, corresponde dividir la suma de $150.000 (valor de la consulta escrita), en las tres (3) etapas del juicio, y regular el importe de una etapa, al letrado. Esto es: $ 150.000 / 3 x 1 = $50.000.

Por lo tanto, al Dr. Leandro G. Saavedra, se le regula la suma de $50.000 (pesos cincuenta mil).

Respecto de la regulación al letrado Saavedra, se aplica el mismo criterio expresado precedentemente, respecto de las regulaciones de los letrados **Christian M. Carrizo y María Belén Gómez**, de la actora; a cuyos términos me remito en honor a la brevedad, y aclarando solamente que en lugar de estar ante una actuación "conjunta" (como sucede en el caso de los letrados antes mencionados), en el presente caso se trató de actuación "sucesiva", que rige la misma norma y temperamento antes aludido.

Con criterio similar, esto es, que el importe de los honorarios previstos como "mínimo legal", deben ser distribuidos conforme a las pautas establecidas en el Art. 12 segundo párrafo de la Ley 5480, se ha expedido también la EXCMA. CAMARA DEL TRABAJO - Sala 1 (in re: SUAREZ VICTOR HUGO Vs. CONTI MARINA ESTELA S/ COBRO DE PESOS Nro. Sent: 51 Fecha Sentencia 07/03/2017 - Registro: 00048136-02), cuya consideración comparto, y considero aplicable al caso de autos, toda vez que sería irrazonable pensar que a cada profesional que actúen en **forma sucesiva** en un expediente (uno en cada etapa, a lo largo de las tres etapas del proceso), le corresponderá -a cada uno de ellos- el "importe total" de los honorarios mínimos legales previstos (fijados por el Colegio de Abogados); ya que esta situación se prestaría para verdaderos excesos, consistentes en apersonarse sucesivos profesionales, incluso de un mismo estudio, en cada etapa del proceso, para devengar y obtener -al final del mismo- una "regulación por el mínimo legal" para cada uno de ellos, y sin importar los importes debatidos en la causa, el importe de condena, ni la calidad de vencedor o vencido, en el proceso en cuestión.

4) A la perito CPN **Ana Beatriz Sánchez,** por la pericia presentada en autos (fs 353/355)**,** le corresponde la suma de $59.198 (base regulatoria x 4%).

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por **Sandra del Carmen Rodríguez,** DNI 18114933, con domicilio en calle Santa Fe nro. 2526, de esta ciudad, en contra de **Raúl Gustavo García,** CUIT 20-2266498-6, con domicilio en Uruguay nro. 2946, de esta ciudad. En consecuencia, se condena a ésta al pago total de la suma de **$1.913.056,56 (pesos un millón novecientos trece mil cincuenta y seis con cincuenta y seis centavos)** en concepto de: antigüedad art. 245 LCT, sustitutiva de preaviso,

integración mes de despido, sueldo agosto, SAC prop. 2014, SAC s/preaviso, Vacaciones Proporc. 2014 no gozadas, diferencias remunerativas y art. 1 ley 25323, 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. ADMITIR PARCIALMENTE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN interpuesta por la accionada **y ABSOLVERLA** del pago de las diferencias salariales desde noviembre 2009 a julio 2012, conforme lo considerado. Asimismo, absolver a la accionada del pago de los siguientes rubros: multa Art. 2 ley 25.323, art. 80 LCT y arts. 9, 10 y 15 ley 25323, por lo considerado.

III. COSTAS: Conforme lo considerado.

IV. INTERESES: conforme lo considerados.

V. REGULAR HONORARIOS: Al letrado **Christian M. Carrizo,** la suma de $183.514 (pesos ciento ochenta y tres mil quinientos catorce); a la letrada **Maria Belén Gómez**, la suma de $183.514 (pesos ciento ochenta y tres mil quinientos catorce); al letrado **Eduardo Marcelo Oppedisano,** la suma de $155.000 (pesos ciento cincuenta y cinco mil); al letrado **Leandro Saavedra**, la suma de $50.000 (pesos cincuenta mil); y a la perito CPN **Ana Beatriz Sánchez,** la suma de $59.198 (pesos cincuenta y nueve mil ciento noventa y ocho), todo ello 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

REGISTRESE, ARCHIVESE Y HAGASE SABER.

▪ ▪ ▪ ¨Æ×ý ¯í▪ ¹¼Üõ▪ ëF ▪ WAN Miniport (Network Monitor)-WFP Native MAC Layer LightWeight Filter-0000▪ ▪ ▪ ©Æ×ý ¯í▪ ¹¼Üõ▪ ëF !pWAN Miniport (Network Monitor)-QoS Packet Scheduler-0000▪ ▪ ▪ ªÆ×ý ¯í▪ ¹¼Üõ▪ ëF ▪ LMicrosoft Kernel Debug Network Adapter▪ ▪ 96K:▪ ▪ ©Mµ» Äè0 ▪ PBluetooth Device (Personal Area Network)▪ ▪ ▪ øq°