

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN
CENTRO JUDICIAL CAPITAL
JUZGADO DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA NOMINACION



JUICIO: "LIZÁRRAGA ELIANA DE LOS ANGELES c/ HEREDEROS DE GARVICH FERNANDO PEDRO s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 1684/23.

San Miguel de Tucumán, Junio de 2025.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados *"Lizárraga Eliana de los Ángeles c/ Herederos de Garvich Fernando Pedro s/ cobro de pesos"*, Expte. N° 1684/23, que tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo de la Segunda Nominación, de donde

RESULTA

DEMANDA: se apersonó el letrado Bautista de Quintana, con el patrocinio letrado del Dr. Alberto Toro, adjuntando Poder *Ad-Litem* para actuar en nombre y representación de la Sra. Lizárraga Eliana de los Angeles, DNI N° 41.383.755, con domicilio en calle Amador Lucero N° 1789 de ésta ciudad capital, e inició demanda por la suma de \$2.224.375,69 en contra de Garvich Fernando Pedro, DNI N° 8.067.185, con domicilio en calle 24 de Septiembre N° 147, en concepto (i) indemnización por antigüedad, (ii) preaviso, (iii) SAC s/ preaviso, (iv) diferencia días trabajados en el mes de septiembre 2022, (v) integración mes de despido. (vi) diferencia SAC proporcional 2° semestre 2022, (vii) diferencias vacaciones proporcional 2022, (viii) multa art. 1 ley 25.323, (ix) multa art. 2 ley 25.323, (x) multa art. 80 LCT, (xi) diferencias de haberes, SAC y rubros no remunerativos desde agosto 2021 a agosto 2022 inclusive, y en lo que más o menos resulte de la prueba a producirse más sus intereses, gastos y costas. Asimismo, solicitó a que el demandado haga entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo conforme las reales condiciones laborales de su mandante.

Por otro lado, para el cálculo de los intereses, solicitó la aplicación de la doble tasa activa, la cual evita que el crédito del trabajador se perjudique y protege el derecho de propiedad de éste.

Comenzó el relato de los hechos manifestando que el demandado es titular de un establecimiento comercial dedicado a la venta de carteras, bolsos, equipajes y todo tipo de accesorios, conocido comercialmente con el nombre de “La Sorpresa”. Dicho establecimiento tiene sucursales en la provincia de Salta y de Tucumán, encontrándose ubicado en ésta provincia en la calle Muñecas N° 44, 24 de Septiembre N° 147 y Mendoza N° 651, siendo éste el último lugar donde se desempeñó la trabajadores durante el tiempo que duró la relación.

Expresó que su mandante ingresó a trabajar el día 02/08/21, habiendo sido recién registrada, aunque deficientemente, en fecha 12/10/21, desempeñándose ininterrumpidamente hasta el 27/09/22, fecha en la cual se produjo el distracto por despido indirecto por injuria de la patronal.

Realizó tareas de ventas con atención al público, estando categorizada como “Vendedor B” del CCT 130/75, cumpliendo una jornada de 8:30 a 13:15 hs y de 17 a 21hs, de lunes a sábados, estando deficientemente registrada como empleada de media jornada; percibiendo una remuneración mensual, para septiembre/22, la deficiente suma de \$23.051,32, último período completo abonado, estando por debajo de su antigüedad, jornada laboral y categoría profesional.

Respecto al distracto, expresó que en fecha 16/09/22 la actora remitió telegrama laboral (en adelante TCL) en donde intimó al demandado a que regularice su situación laboral de acuerdo a las verdaderas características de la relación laboral, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por exclusiva culpa del accionado.

En fecha 23/09/22 el demandado contestó mediante carta documento (en adelante CD) rechazando la intimación de la trabajadora. Negó que su registro haya sido tardío, la jornada y haberes reclamados. Rechazó el apercibimiento por improcedente y negó que se le abonen sus haberes de manera deficiente. Asimismo, manifestó que es falso que no se le haya permitido ingresar a su lugar de trabajo y que haya que aclarar situación laboral alguna, siendo que en realidad era la trabajadora quien no se presentó a trabajar sin justificación alguna, intimándola a retomar tareas en un plazo de 48 horas bajo apercibimiento de accionar civil y penalmente por injurias y calumnias en su contra, como así también de despedirla con justa causa, por grave injuria a los

derechos e intereses de su empleador.

Como respuesta a ello, en fecha 27/09/22 la actora remitió TCL rechazando la carta documento antes mencionada, y ratificó íntegramente su primera intimación. Negó que pueda intimarla a retomar tareas, cuando la realidad es que no se le permitió el ingreso a su lugar de trabajo. Asimismo, y ante la negativa del accionado a los reclamos realizados, es que se sintió injuriada y despedida por su culpa, intimando a que se le abonen las indemnizaciones que por ley le correspondían.

Finalizó su escrito de demanda practicando liquidación y planilla de los rubros reclamados, adjuntó documentación, planteó la inconstitucionalidad del carácter no remunerativo de las asignaciones para empleados de comercio; fundó su derecho, hizo reserva del caso federal y solicitó se haga lugar a la demanda.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA: se apersonó el letrado Javier López Domínguez adjuntando Poder General para Juicios, para actuar en nombre y representación del Sr. Fernando Pedro Garvich, CUIT N° 20-08067185-8 y contestó demanda solicitando el rechazo de toda la acción, con expresa imposición de costas a la parte actora.

Luego de negar en general y en particular los hechos invocados en el escrito inicial, como así también de negar la documentación adjuntada, dio su versión de los hechos manifestando que es cierto que la actora se desempeñó bajo dependencia laboral de su mandante, pero no desde la fecha que falsamente denunció, sino que lo hizo desde el día 12/10/21 hasta el 27/09/22, fecha en que la actora se colocó en situación de despido indirecto en los términos de los arts. 246 y 242 LCT.

Reconoció que se desempeñó como “Vendedor B” según el CCT 130/75, como empleada permanente, con un contrato de trabajo de prestación continua y cumpliendo media jornada de trabajo. Lo que no resulta cierto son los horarios denunciados en la demanda, puesto que la trabajadora prestaba servicios de lunes a sábados de 17 a 21hs, no superando las 24 horas semanales, distando mucho de la exageración que se postuló en la demanda.

Expresó que la relación de trabajo estuvo debidamente registrada, reconociéndose a la actora todos los derechos derivados de su antigüedad y percibiendo la totalidad de las remuneraciones devengadas

por su prestación laboral, por lo que el reclamo postulado en tal sentido es falso y solo tiene por objeto inflar el monto demandado postulando sumas que jamás se devengaron efectivamente, considerando que su admisión implicaría un verdadero enriquecimiento sin causa para la actora, que no tiene sustento en la realidad de la prestación.

Relató, respecto al distracto, que no existieron falencias en la registración de la relación laboral, tampoco hubo incumplimiento de ningún tipo. Negó que se le haya negado el ingreso a su puesto de trabajo y que se le hayan negado tareas, sino que la verdad de los hechos es que la Sra. Lizarraga dejó de concurrir a cumplir con su débito laboral de forma injustificada y sin aviso, sin dudas a los fines de pergeñar el despido injustificado e ilegal que reclama; por lo que su única motivación fue el de perseguir un enriquecimiento sin causa a través de la manipulación de las normativas laborales, buscando hacerse acreedora de rubros indemnizatorios que no le corresponden.

Así, la actora en autos, para justificar su despido indirecto, adujo que el mismo tuvo como génesis incumplimientos de su mandante que consideró gravemente injuriantes, manifestando que existieron irregularidades en materia registral, de jornada, salariales, etc., amén de haber invocado una negativa por parte de su poderdante de permitirle el ingreso a su lugar de trabajo, en una flagrante falta a la verdad.

Por ello, los reclamos realizados por la trabajadora son claramente improcedentes y carentes de sustento legal y fáctico en los términos de los arts. 242 y 246 de la LCT, dado que estuvo correctamente registrada por su mandante tanto en su ingreso, como en su jornada laboral, además de haberle sido abonados sus haberes durante todo el vínculo laboral en legal tiempo y forma; por lo que la aventura iniciada por la accionante no es más que una aventura judicial que tiene como fin enriquecerse de forma injustificada mediante la invocación de un despido indirecto, sin fundamento alguno, que tiene como base la mala fe de la Sra. Lizárraga.

Finalizó su escrito de demanda manifestándose respecto a la improcedencia de los rubros reclamados, hizo reserva del caso federal y solicitó se rechace la demanda incoada en su contra.

APERTURA A PRUEBAS: la causa fue abierta a pruebas mediante providencia de fecha 06/10/23 al solo fin de su ofrecimiento.

FALLECIMIENTO DE PARTE: mediante escrito de fecha 15/12/23, la parte demandada notificó el fallecimiento del demandado Garvich Fernando Pedro, el día 28/10/23.

DECLARATORIA DE HEREDEROS: mediante presentación de fecha 28/12/23, se acompañó copia de la sentencia de fecha 11/12/23 de declaratoria de herederos, habiéndose declarado como tales a Olga Victoria Minuto, DNI N° 10.402.696, en el carácter de cónyuge supérstite del causante y a Fabián Andrés Garvich DNI N° 23.931.200, Esteban Ariel Garvich DNI N° 27.594.455 y Gabriela Garvich DNI N° 35.922.051, en el carácter de hijos del causante. Asimismo, mediante sentencia de fecha 22/11/23 se designó a Esteban Ariel Garvich como administrador provisorio del sucesorio.

APERSONAMIENTO: mediante presentación de fecha 04/03/24 se apersono el letrado Ibañez Carlos Augusto adjuntando Poder General para Juicios de los herederos Fabián Andrés Garvich, Esteban Ariel Garvich, Gabriela Garvich y Olga Victoria Minuto.

AUDIENCIA ART. 69 CPL: las partes comparecieron en fecha 20/05/24 a la audiencia de conciliación prevista en nuestro digesto procesal, sin arribar a conciliación alguna, por lo que se procedió a la producción de las pruebas ofrecidas oportunamente.

APERSONAMIENTO: en audiencia de fecha 21/11/24, producida en el cuaderno de pruebas n° 3 del demandado, se apersonó invocando personería de urgencia, el letrado Mettola Christian Matias, haciendo cumplido con los recaudos legales ese mismo día en el expediente principal.

INFORME ART. 101 CPL: el actuario informó sobre las pruebas producidas en autos en fecha 26/02/25.

ALEGATOS: la parte actora presentó sus alegatos en fecha 10/03/25. La demandada hizo lo propio en fecha 07/03/25.

DICTAMEN FISCAL: la Sra. Agente Fiscal de la 1° Nominación emitió informe respecto a las inconstitucionalidades planteadas en fecha 10/03/25.

AUDIENCIA ART. 42 CPL: en fecha 10/04/25 las partes comparecieron a la audiencia de conciliación prevista en nuestro digesto procesal, sin arribar a conciliación alguna.

PASE A RESOLVER: en mérito al resultado de la

audiencia de conciliación fallida, y por pedido de la parte demandada, es que los presentes autos quedaron en condiciones de ser resueltos mediante providencia de fecha 23/04/25.

CONSIDERANDO

I. HECHOS RECONOCIDOS POR LAS PARTES:

Conforme los términos de la demanda y su responde, constituyen hechos admitidos por las partes y, por ende, exentos de prueba:

1) La existencia de una relación laboral entre la Sra. Lizárraga y el Sr. Garvich;

2) Las tareas de la trabajadora de vendedora y su categorización como “Vendedor B” del CCT 130/75, aplicable a la actividad.

3) El despido indirecto configurado por la actora mediante TCL de fecha 27/09/22, recepcionada por la parte demandada en fecha 29/09/22, de acuerdo al informe del Correo Oficial producido en el cuaderno de pruebas n° 2 de la actora.

4) El fallecimiento del demandado Garvich Fernando Pedro, y la declaratoria de sus herederos, a saber: Olga Victoria Minuto, DNI N° 10.402.696, en el carácter de cónyuge supérstite del causante; y a Fabián Andrés Garvich DNI N° 23.931.200, Esteban Ariel Garvich DNI N° 27.594.455 y Gabriela Garvich DNI N° 35.922.051 en carácter de hijos del causante; quienes se apersonaron en autos.

II. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA:

En mérito a todo lo expresado precedentemente, la forma que se trabó la Litis, entiende este sentenciante que corresponde determinar los puntos controvertidos que se deberán decidir; esto es aquellos hechos sobre los que existe controversia entre las partes; y por tanto, requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos, para poder así llegar a dilucidar la verdad material y objetiva, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto, para dirimir la controversia.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el art. 265 inc. 5 del CPCCT (supletorio) son las siguientes:

1. Características de la relación laboral: fecha de ingreso y jornada laborada.

2. Distracto: si fue con justa causa (justificado) o no, el despido indirecto decidido por la actora

3. Procedencia, o no, de cada uno de los rubros reclamados. Planteo de inconstitucionalidad del carácter no remunerativo de las asignaciones de los empleado de comercio.

4. Intereses, costas y honorarios.

III. ANÁLISIS DEL PLEXO PROBATORIO

ATINENTE A TODAS LAS CUESTIONES LABORALES:

Atento las probanzas en juicio rendidas a la luz de lo prescripto por los arts. 32, 33, 40, 308 y Ctes. del CPCC (de aplicación supletoria en el fuero laboral), a fin de resolver los puntos materia de debate, y sin perjuicio que por el principio de pertinencia el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento los principios de la sana crítica racional, se analiza la plataforma probatoria común a todas las cuestiones propuestas.

PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA

III.1. INSTRUMENTAL: La parte actora presentó como prueba documental las constancias de autos y la documentación original acompañada con su escrito de demanda.

III.2. INFORMATIVA: en el presente informe constan los siguientes informes: del SEOC de fecha 22/10/24 y del Correo Oficial de fecha 21/10/24.

III.3. TESTIMONIAL: los testigos Andrea Nerella Asfora, Florencia Agostina Toro Ovalle, María Julia Salva, Roxana Elizabeth Juarez y Patricia Liliana Paz, comparecieron a responder el cuestionario propuesto por la parte actora. Las mismas fueron objeto de tacha por parte de la demandada.

PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA.

III.4. RECONOCIMIENTO: la parte actora desconoció la documentación adjuntada por la parte demandada en la audiencia de conciliación de fecha 21/05/24. La parte interesada (demandada) no produjo la pericial caligráfica pertinente.

III.4. INFORMATIVA: la AFIP remitió informe en fecha 07/10/24 y 04/11/24.

III.5. TESTIMONIAL: los testigos Vega Karina Vanessa, Sánchez Mercedes Patricia, Barnes Marta del Carmen y Hunco Claudio Walter comparecieron a responder el cuestionario propuesto por la parte actora. Los mismo fueron objeto de tacha por la parte actora.

III.6. CONFESIONAL: la actora compareció en fecha 30/09/24 a la audiencia de absolución de posiciones a responder el pliego propuesto por la parte demandada.

III.7. PERICIAL CONTABLE: la perito Movane Sandra Elizabeth presentó la pericia encomendada en fecha 16/12/24.

IV. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

ACLARACIÓN PRELIMINAR: Antes de ingresar al tratamiento y resolución puntual de cada una de las cuestiones o temas controvertidos, 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.

En efecto, desde largo tiempo atrás la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJT), ha sostenido -ya en el año 1964- que: *“Los jueces no están obligados a considerar todas las defensas y pruebas invocadas por las partes, sino sólo aquellas conducentes para la decisión 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).

Bajo las líneas directrices enunciadas serán abordadas y analizadas -en cada caso- las cuestiones y pruebas producidas en autos, en cuanto resulten conducentes para la resolución del caso.

V. PRIMERA CUESTIÓN: Características de la relación laboral: fecha de ingreso y jornada laborada.

Fecha de ingreso

V.1. Manifestó la actora que ingresó a trabajar el día 02/08/21, habiendo sido recién registrada, aunque deficientemente, en fecha 12/10/21.

V.2. Por su parte, el demandado expresó que la actora se desempeñó bajo su dependencia laboral, pero no desde la fecha que falsamente denunció, sino que lo hizo desde el día 12/10/21.

V.3. Planteada así la cuestión, es dable tener presente el principio del art. 322 CPCC -ex art. 302-, por cuanto a que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirma la existencia de un hecho controvertido y que cada parte debe probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca, como fundamento de su pretensión.

En el sentido que vengo exponiendo, Nuestra Corte Local ha expresado: *"...El art. 302 del CPCyC es claro en cuanto a que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido y que cada parte debe probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca como fundamento de su pretensión. Dado que en autos la existencia de la relación laboral... afirmada por el actor y negada por el demandado, era un hecho controvertido, la carga de su prueba recaía sobre aquel..."* (Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - in re: Toscano Carlos Alberto vs. Mario Cervice e Hijos SACIAFI S/ Cobro de Pesos - Sentencia 1183 del 15/08/2017).

Además, como toda carga procesal, esa actividad es la encargada de producir el convencimiento o certeza sobre los hechos controvertidos y supone -insisto- un imperativo del propio interés de cada litigante,

dado que el juez realiza, a expensas de los elementos probatorios aportados a la causa, la reconstrucción de los hechos invocados, descartando aquéllos que no hayan sido objeto de demostración en la medida necesaria.

Aclarado lo anterior, recaía en cabeza de la trabajadora la acreditación fehaciente de los hechos invocados en su escrito de demanda, lo cual -desde ya lo puedo adelantar- no lo hizo; no habiendo acreditado de manera asertiva y fehaciente, la fecha denunciada por ella.

Veamos.

V.3.a) De la prueba documental aportada por la propia actora, surgen 16 recibos de haberes, de donde surge que la fecha de ingreso allí denunciada es la del día 12/10/21.

V.3.b) Del informe de AFIP producido por la demandada surge informe de Altas y Bajas de la actora, de donde se observa que laboró para el demandado en los períodos comprendidos entre el 28/01/20 y el 15/03/20; y posteriormente desde el día 12/10/21 hasta el 13/09/21.

V.3.c) De la prueba testimonial del actor, al contestar la pregunta n° 4 respecto a la fecha de ingreso, los testigos comparecientes manifestaron:

- Andrea Nerella Asfora: *“Yo la vi por primera vez en **Agosto de 2021** al regresar de la pandemia [...]”*

- Toro Ovalle Florencia Agostina: *“Yo ingresé en febrero de 2022 hasta Mayo. Como Eliana me capacitó y conversábamos mucho, me comentó que ingresó en **Agosto de 2021**[...]”*

- Roxana Elizabeth Juarez: *“Desde **agosto del 2021** la conozco [...]”*

- Patricia Liliana Paz: *“Ella trabajó en La Sorpresa, desde **Agosto de 2021**, hasta el 13/09/22. Sé que fue esa fecha porque es la fecha de mi cumpleaños”.*

Todo lo destacado me pertenece.

V.3.d) De la prueba testimonial de la parte demandada, al contestar la pregunta n° 2 respecto a la fecha de ingreso, contestaron:

- Vega Karina Vanessa: *“**Octubre del 2021**. Me acuerdo porque son fechas en las que ingresan personal por las temporadas”.*

- Sanchez Mercedes Patricia: ***“Fines de octubre, primeros días de noviembre, del 2021, porque se toma personal cuando empiezan las fiestas, y dentro de esa gente estaba la actora”.***

- Marta del Carmen Barnes: ***“Y ella ingresó para una de las temporadas que se toma gente. En la temporada del día de la madre que es la temporada que más se toma gente, así que me imagino que a principios de octubre, mediados, del año 2021 si mal no recuerdo, porque en el 2020 por la pandemia no se tomó gente”.***

- Hunco Claudio Walter: ***“Yo creo que ella empezó en el año 2021. Generalmente entran en el mes de octubre. Me acuerdo porque lo que yo deduzco, que después de la pandemia del 2020 que no ingresó nadie, debe ser el 2021 que ingresó”.***

Todo lo destacado me pertenece.

V.3.e) En la prueba confesional, la Sra. Lizárraga mantuvo su postura, y cuando se le preguntó si trabajó desde el 12/10/21, contestó: ***“No, no es verdad. Ingresé el 02/08/21”.***

V.4. Ahora bien, la prueba producida me permite arribar a las siguientes conclusiones.

V.4.a) En primer lugar, de los recibos de haberes que la propia actora adjuntó, no se observa que la misma haya firmado en disconformidad los mismos, sin objetar ningún dato de los datos consignados en ellos, y si bien su silencio no puede interpretarse como renuncia a sus derechos, lo cierto es que la seguridad jurídica debe primar cuando hubo un tiempo más que suficiente, como sucedió en el caso de marras, para interpretar que su situación registral estaba consentida, en especial, la fecha de ingreso denunciada en los mismos, el día 12/10/21.

En este aspecto, existen reiterados pronunciamientos jurisprudenciales, como el que se transcribe: ***“La carga demostrativa referida a la fecha de ingreso al servicio, pesa en cabeza del reclamante y no puede considerársela satisfecha si...los recibos de haberes coinciden con lo afirmado en el responde, máxime cuando el accionante toleró pacíficamente a lo largo de toda la relación, la atribución de una fecha de acceso al servicio, de la que únicamente renegó en oportunidad de la extinción vincular”*** (Cám. Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, 30/06/1993. Zacarías Miguel A. c/

Frigorífico Morrone S.A. DI 1994-A, 961).

V.4.b) Del informe de AFIP analizado, surge que la Sra. Lizárraga ingresó en un período anterior al denunciado en su escrito de demanda, comprendido entre el 28/01/20 al 15/03/20, llamando la atención de éste Sentenciante no solo que la trabajadora no haya realizado mención alguna de tal situación.

Asimismo, tampoco paso por alto la coincidencia de la fecha registrada de alta (12/10/21) del segundo período trabajado, con la denunciada por la demandada y la plasmada en los recibos de haberes analizados en el punto anterior.

V.4.c) Por otro lado, y sin perjuicio de las tachas interpuestas a cada uno de los testigos comparecientes en autos, las cuales considero innecesario analizar de acuerdo al escaso valor probatorio de los testimonios rendidos, considero que los dichos vertidos se encuentran controvertidos unos con otros; es decir, las manifestaciones de los testigos de la actora se encuentran contradichos por los de la demandada, neutralizándose entre sí; y no existiendo otra prueba contundente que permita dirimir el punto debatido.

En efecto, mientras los de la trabajadora manifestaron, o hicieron referencia a que la vieron en el trabajo Agosto de 2021, los de la demandada expresaron haberla visto en Octubre de 2021; y, lo reitero, **no existe otra prueba conducente y fehaciente** que permita tener por acreditada la fecha de ingreso invocada por la actora. Por el contrario, los recibos de haberes, como se expresó anteriormente, estarían corroborando la fecha expuestas por los testigos de la demandada.

Así las cosas, y partiendo de la premisa que la actora tenía la carga de probar, en forma asertiva y concluyente, la fecha de ingreso invocada (en cuanto se apartaba de la que figura en los registros, y está reconocida por la demandada), y considerando que con la prueba testimonial rendida no fue suficiente, sobre todo, teniendo en cuenta que el valor probatorio de los dichos de los testigos (en este punto), se contrarresta con las testimoniales rendidas por la demandada -al punto que prácticamente se neutralizan entre sí-; pudiendo concluir que la actora no logró acreditar ese extremo, en forma asertiva y fehaciente, como para tener por justificada su posición en el debate.

En otras palabras, la existencia de testimonios que afirman y sostienen posiciones contrarias sobre un mismo tema (testigos de la actora hablan de agosto de 2021; y los de la demandada de octubre 2021), me lleva a considerar que los testimonios se neutralizan entre sí (una y otra declaración). Además, tengo en cuenta que no existe otra prueba fehaciente y categórica para tener por acreditada la posición de la actora; es decir, no se ha rendido otra prueba, con elementos objetivos y contundentes, que me permitan generar la convicción necesaria como para tener acreditada la fecha de ingreso invocada por la actora; quién -reitero- era la que tenía la carga de probar dicho extremo.

V.4.d) Por último, de la prueba confesional, si bien es cierto que la Sra. Lizárraga manifestó que ingresó el día 02/08/21, lo cierto es que dicha afirmación no hizo más que mantener la postura expuesta en su escrito de demanda, no aportando una mayor fuerza probatoria a las demás pruebas producidas en autos.

V.5. Así las cosas, de las constancias de autos considero que **no surge prueba positiva y fehaciente que acredite la postura asumida por la actora**; ya que -conforme lo analizado- la documentación adjuntada en autos como los informes producidos, datan que la Sra. Lizárraga ingresó a prestar servicios a favor de la parte demanda el día 12/10/21, y no así el día denunciado por ella (02/08/21). Por otro lado, los testigos comparecientes -de una y otra parte- exponen y ratifican la posición sostenida en el debate por las respectivas partes que lo ofrecieron, neutralizando de algún modo los dichos de los mismos.

Así las cosas, y no existiendo ninguna otra prueba concluyente y categórica que justifique el ingreso de la actora en la fecha invocada; considero que la misma no ha probado -en lo referido a este punto- la posición esgrimida en el debate.

En consecuencia, conforme a la plataforma fáctica y probatoria antes analizada y valorada, y dada la ausencia de prueba fehaciente, asertiva y convincente en el sentido que la actora haya ingresado a trabajar en fecha 02/08/21 (como lo denunció en su escrito inicial), considero que se debe tener por cierta la fecha de ingreso que dan cuenta los recibos y registración laboral; esto es, desde el **12/10/21**. Así lo declaro.

Jornada laboral

V.6. Manifestó la actora que laboró en una jornada de 8:30 a 13:15hs y de 17 a 21hs, de lunes a sábados, estando deficientemente registrada como empleada de media jornada.

V.7. Por su parte, la accionada expresó la trabajadora prestó servicios de lunes a sábados de 17 a 21hs, no superando las 24 horas semanales, distando mucho de la exageración que se postuló en la demanda.

V.8. Planteada así la cuestión, e ingresando en el examen del tema, me parece importante recordar que el contrato de trabajo **se presume por tiempo indeterminado y a tiempo completo**, resultando de tal **modo excepcional** cualquier modalidad que se aparte de lo anterior, debiendo el empleador demostrar la existencia y justificación de dicha modalidad (arts. 91/92, y 197/198 LCT y ley 11.544).

Insisto, la regla general y normal, es que el contrato de trabajo se presume por tiempo indeterminado y jornada completa. Y toda excepción a esa regla, debe ser objeto de prueba (terminante, aseverativa y fehaciente), por quien la invoca. En tal sentido, el Cíbero Tribunal Provincial fue categórico, al expresar (a título de Doctrina Legal), que: **“La carga de la prueba de la existencia de una jornada de trabajo reducida corresponde al empleador que la invoca”** (NAVARRO FELIX LUIS Vs. GEPNER MARTIN LEONARDO S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 760 Fecha Sentencia: 07/09/2012).

Es más, nuestra Corte Suprema de Justicia local en los autos referidos que: *“...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. Por ello, el recaudo de implementar la modalidad de manera escrita debe entenderse una regla de conveniencia sujeta, claro está, a la directriz de 'supremacía de la realidad'”** (Ley de Contrato de Trabajo, Rubinza-Culzoni, Santa Fe, 2011, T. II, pág. 71). (CSJT; “NAVARRO FELIX LUIS Vs. GEPNER MARTIN LEONARDO S/COBRO DE PESOS”; sent. N° 760 del 07.09.12), también expresó claramente (refiriéndose al art. 198 LCT). Las negritas y subrayado, me pertenecen.

En el caso, si bien se encuentra reconocido por la demandada -y cuestionado por la actora- que se registró a la trabajadora en su documentación, con media jornada (4 horas diarias, de lunes a sábados), considero que ello **no es suficiente para tener por justificado el cumplimiento de una jornada excepcional**, ya que era necesario justificar en forma fehaciente que la actora no solamente cumplía con esa media jornada, sino -además- que **existían circunstancias especiales que así lo justificaban, y también, que existía un contrato escrito firmado por la trabajadora, donde se pactaba esa jornada reducida.**

Insisto, considero que el contrato de trabajo se considera celebrado -como regla general- por tiempo indeterminado y **con jornada completa**. Es decir, por una jornada de trabajo normal y completa, y le incumbe -a quién invoca lo contrario- rendir la prueba fehaciente, terminante y aseverativa, de tal excepcionalidad; regla esta que se aplica tanto para los casos donde el empleador alega o registra solo “media jornada” (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.

Continuando con el tema de la “jornada reducida” (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 -lo reitero- 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. Es decir, me parece muy importante recalcar -por más obvio que pudiere parecer- que **sigue siendo la regla general que el contrato de trabajo de plazo indeterminado es la jornada completa, con lo cual -ante la duda- cabe presumir que el trabajador laboró jornada completa.**

Siguiendo esa misma línea de pensamiento, debo aseverar que por tratarse el contrato de trabajo de tiempo parcial de una modalidad de excepción, **siempre estará 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.

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 especificar la hora de entrada y salida del**

trabajador, así como acompañar el contrato escrito suscripto por las partes en el que se establezca aquello y las justificaciones de la aplicación de esta jornada. Así se dijo: *“En merito a todo y no habiendo la accionada producido prueba en contrario, habiéndose limitado en su escrito de responde a manifestar que el trabajador cumplía media jornada de trabajo, **sin especificar su horario de entrada y salida y no habiendo incorporado a la causa contrato alguno suscripto por el trabajador**, considero acreditado que el actor en autos, prestaba servicios para el demandado en jornada de 8 hs. diarias de trabajo...”* (“ALMARAS CLAUDIO DARIO Vs. GRANDE JUAN ALBERTO S/ COBRO DE PESOS S/ INSTANCIA UNICA” - Nro. Sent: 285 Fecha Sentencia 06/12/2013 - Registro: 00037049-01). Idéntico criterio fue sostenido por la Sala I, “MANINO, GUSTAVO MARTIN Y OTRO Vs. NOBILE CARLOS ALBERTO S/ INDEMNIZACION POR DESPIDO”, Nro. Sent: 158 Fecha Sentencia 30/08/2013).

En el caso, la demandada simplemente habló de una jornada de 4 horas, sin proporcionar mayores datos al respecto, sin hacer mención a las “temporadas” para la cual fue contratada la actora, de acuerdo a los dichos traídos a la causa por su parte. Además, la demandada no presentó ningún instrumento (contrato de trabajo) firmado por la actora, donde se justifique -por un lado- la contratación de media jornada, y -por otro lado- los horarios que debía cumplir la misma.

A su vez, si bien acompañó planillas de entrada y salida, lo cierto es que las mismas fueron debidamente negadas e impugnadas por la parte actora en los términos del art. 88 CPL, sin que la interesada (parte demandada) haya producido prueba alguna para demostrar su autenticidad, y sin mencionar -sin embargo-, que de las mencionadas planillas surge un día (sábado 02/07/22) en que la Sra. Lizárraga firmó en ambos turnos (mañana y tarde), haciendo caer la versión de la accionada quien manifestó que solo cumplía horarios por la tarde; todo lo cual, hace que su posición no resulte convincente, más allá de la orfandad probatoria respecto a la existencia de un contrato escrito firmado por la Sra. Lizárraga en donde se observe lo pactado respecto a la jornada a trabajar y, en especial, su justificación.

Por otro lado, no puedo pasar por alto la contradicción en la que incurrió la testigo Sanchez Mercedes Patricia, traída a la cusa por la parte demandada, y quien manifestó ser encargada en el local

comercial del accionado. Así, la misma expresó que la actora empezó a trabajar a *"Fines de Octubre, primeros días de noviembre del 2021 [...]"* (respuesta pregunta n° 2), pero al momento de contestar la repregunta N° 3 de la parte actora, dijo *"En mayo de 2015 empecé en muñecas, después me trasladé a calle Mendoza después de un año, año y medio. **Después como faltaba personal, me designaron al local de calle Mendoza, pero no recuerdo en qué fecha.** Después ya estuve permanente en ese negocio"*, llamando la atención de éste Sentenciante que la testigo recuerde con mediana exactitud la fecha de ingreso de la Sra. Lizarraga, pero no recuerde la fecha en la que fue trasladada al local de calle Mendoza, siendo una modificación personal que atañe su propia prestación laboral.

Teniendo en cuenta lo mencionado en el párrafo anterior, y en lo que respecta a la presente cuestión sobre la jornada laborada por la actora, llama la atención que la testigo Sanchez, quien -insisto- manifestó ser encargada del local, teniendo 17 personas a su cargo (respuesta repregunta n° 4), haya manifestado que la jornada de trabajo de cada una de esas personas a su cargo sea ***"De 9 a 13 y de 17 a 21, ya sea jornada completa en ese horario, o de 9 a 13hs"*** (lo destacado me pertenece), sin hacer referencia al **turno tarde** (en forma aislada), en donde supuestamente la actora cumplía horarios según sus propios dichos al contestar la pregunta N° 5 del cuestionario (*Ella tenía medio turno, a la tarde. De 17 a 21hs, de lunes a sábados*); contradicción que me permite inferir que la testigo -encargada de 17 empleados- tenía a su cargo empleados de jornada completa, y quienes cumplían media jornada -como supuestamente lo hacía la Sra. Lizarraga-, lo deberían haber hecho de 9 a 13hs (y no de 17 a 21 horas, como indicó anteriormente), contradiciéndose -insisto- entre la contestación de la respuesta n° 5 y a la repregunta de la parte actora, restando así valor probatorio a su testimonio, y a la postura deducida por la accionada respecto a la media jornada laborada por la trabajadora.

Antes de concluir, también me parece necesario puntualizar, sin el ánimo de ser reiterativo, que a criterio del suscrito, **al tratarse de una "excepción al principio general" (el contrato de media jornada), está también en cabeza del empleador la necesidad de probar las circunstancias fácticas que justificaban una contratación excepcional y de ese tipo (media jornada), de acuerdo las características de la actividad, o necesidades del**

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.

Así las cosas, de las constancias de autos considero que no surge prueba positiva y fehaciente que acredite la postura asumida por la demandada; sobre todo, teniendo en cuenta -reitero- que el contrato de trabajo se presume jornada completa, y que quién invoca media jornada debe producir no solo prueba convincente, asertiva y categórica de esa media jornada, sino que -además, siguiendo la jurisprudencia antes citada- **debería acompañar el contrato escrito, la indicación clara de los horarios de entrada y salida** (para que esos extremos puedan ser corroborados), y además, también se debe justificar cuales habrían sido **los “motivos reales y concretos” (necesidades del establecimiento), para tener a la trabajadora solamente registrada con “media jornada”**; cuestiones todas estas no surgen acreditadas en autos.

V.9. Por todo lo expuesto, cabe concluir que la accionante trabajó en **una jornada completa** por ser esta la regla general, y por no existir prueba concreta, fehaciente y categórica que justifique la modalidad de contratación de jornada a tiempo parcial, conforme lo expuso la parte demandada. Por lo que teniendo en cuenta todos los lineamientos jurisprudenciales antes desarrollados, considero que corresponde determinar que la Sra. Lizárraga debió estar registrada como una trabajadora de **jornada completa**. Así lo declaro.

VI. SEGUNDA CUESTIÓN: Distracto: si fue con justa causa (justificado) o no, el despido indirecto decidido por la actora.

VI.1. Se encuentra reconocido que el distracto se produjo mediante despido indirecto configurado por la actora mediante TCL de fecha 27/09/22, siendo recepcionado por la demandada el día 29/09/22, de acuerdo al informe del Correo Oficial producido en el cuaderno N° 2 de la actora, teniendo a ésta fecha como de recepción y de acuerdo a la teoría recepticia imperante en la materia.

Ahora bien, corresponde analizar si el mismo devino justificado, o no, para así determinar la correspondencia de los rubros reclamados por la accionante. Así, en fecha 16/09/22 intimó a la demandada que le aclaren la situación laboral debido a la incorrecta registración en su fecha de ingreso como

en la jornada laboral, como así también intimó a que le provean trabajo efectivo atento a la negativa de la accionada de negarle el acceso a su lugar de trabajo.

Como respuesta a ello, la demandada contestó que no existieron falencias en la registración de la relación laboral, tampoco hubo incumplimiento de ningún tipo. Negó que se le haya negado el ingreso a su puesto de trabajo y que se le hayan negado tareas, sino que la verdad de los hechos es que la Sra. Lizárraga dejó de concurrir a cumplir con su débito laboral de forma injustificada y sin aviso, sin dudas a los fines de pergeñar el despido injustificado e ilegal que reclamó; por lo que su única motivación fue el de perseguir un enriquecimiento sin causa a través de la manipulación de las normativas laborales, buscando hacerse acreedora de rubros indemnizatorios que no le corresponden.

Como consecuencia de ello, la actora configuró el despido indirecto mediante TCL de fecha 27/09/22 en los siguientes términos: *“Rechazo carta documento remitida por Uds. de fecha 23.09.2022 y recepcionada el 26.09.2022 por ser improcedente, falsos sus términos, carecer de sentido fáctico y jurídico y ser de mala fe. Ratifico íntegramente telegrama obrero remitido con anterioridad. Niego que Ud. pueda intimarme a reintegrarme a mis tareas habituales ya que Ud. no me permite el acceso a mi lugar de trabajo. Además por cuanto en virtud de la exceptio inadimpleti contractus queda suspendida la ejecución de la prestación laboral hasta tanto sean cancelados los rubros intimados y regularizadas mis condiciones laborales.*

Así también ante vuestra negativa a reconocer y a registrarme de acuerdo a mi verdadera categoría profesional, ante vuestra negativa a reconocer y a registrarme de acuerdo a mi verdadera jornada de trabajo de tiempo completo; vuestra negativa a abonarme diferencias de haberes y asignaciones no remunerativas desde Agosto/21 hasta el mes Agosto/22 inclusive, diferencia de SAC prop/21 y primer semestre/22; todo lo cual me causa grave perjuicio moral y patrimonial, por lo que me considero injuriada y despedida por vuestra culpa en términos del art. 242 y 246 de la LCT.

Por lo tanto intimo a Uds. plazo perentorio de 48hs, abonarme indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, 27 días mes de septiembre/22, integración mes de despido, diferencias de haberes y asignaciones no remunerativas desde agosto/21 hasta el mes agosto/22 inclusive, diferencias de SAC prop/21 y primer semestre/22, SAC

Prop 2° SEM/22, vacaciones proporcionales/22 y a entregarme la certificación de servicios y cese de servicios, constancia documentada del pago de aportes y el certificado de trabajo, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el art. 2 de la ley 25.323, art. 09 ley 25013 y art. 80 de la LCT y de iniciar acciones judiciales pertinentes. Quedan uds. debidamente notificados”.

VI.2. Planteada así la cuestión, de la lectura y análisis del TCL remitido por la actora a fin de comunicar el despido, luce acreditado el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 243 de la LCT, respecto de la forma de comunicación de la decisión de extinguir la relación laboral en términos claros y precisos, en cuanto se identifica con claridad la justa causa invocada.

VI.2.a) Nuestro más Alto Tribunal de Justicia local ha dicho que: “...el art. 243 de la LCT determina como requisito que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deben comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Finalmente, la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas no podrá ser modificada ante la demanda que promoviére la parte interesada. Los dos primeros requisitos señalados, conciernen a la calificación del acto y sus consecuencias; su inobservancia por parte del empleador transforma al despido en incausado, con las consiguientes responsabilidades indemnizatorias. El tercer requisito -la invariabilidad de la causa del despido- refiere al conocimiento de ésta por parte del sujeto afectado en procura de preservar el principio de buena fe y proteger la integridad del derecho de defensa de la parte denunciada, a fin que no sea sorprendida en el acto de traba de la litis, con la invocación de motivos distintos a los consignados en la comunicación documentada del distracto. Sobre el particular, se ha dicho que constituye una carga del empleador especificar con claridad, al comunicar el despido, la justa causa en que se funda, ya que de no ser así no tendrá luego la posibilidad de alegación o complementación en el juicio” (CSJT, Roldan Adriana Dolores vs. Instituto San Pedro S.E 1019 s/ Cobro de Pesos, 13.11.2006).

Por otro lado, la gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido debe ser analizada objetivamente, es decir, independiente de la apreciación subjetiva de las partes y su valoración es

privativa del juez, la que debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo.

Al respecto, el artículo 242 de la LCT, aplicable al tema decidendum, conceptualiza la justa causa de resolución del contrato de trabajo: "...La justa causa o injuria es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito (grave) contractual. Es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo contractual... El párrafo último del artículo otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la injuria. Ahora bien, en la apreciación de la injuria, el juez no podrá aplicar un criterio completamente personal, sino que su libre arbitrio se halla restringido por los criterios y convicciones generalmente aceptados en el ambiente. No cualquier incumplimiento contractual configura una injuria en el sentido del artículo. Debe tratarse de una inobservancia que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación" (Etala Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, p. 645/648)".

De otro modo, se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha considerado que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (conforme Ackerman, Mario E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / N° 1 / Pag. 87/96. Según la jurisprudencia, la injuria que es específica del derecho del trabajo, para erigirse en justa causa de despido, debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud, que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el Art. 10 de la L.C.T., teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (en tal

sentido: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31/3/2010 “Frías, Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro”, DT 2010 (junio), 1493).

VI.2.b) Dicho esto, cabe destacar que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio, debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

En materia laboral, el posicionamiento que las partes adopten en la etapa extrajudicial de intercambio telegráfico, con referencia a las que en definitiva se constituyen en causales extintivas del vínculo, adquieren firmeza definitiva, por así imponerlo el artículo 243 de la LCT, debiendo analizarse con detenimiento el contenido de los emplazamientos y de los eventuales silencios (ver Ojeda, Raúl Horacio. Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada. Ed. Rubinzal-Culzoni, 2011, T. III, p. 389).

VI.3. Aclarados tales conceptos, deviene necesario analizar los hechos sucedidos previos al distracto (la actora remitió intimaciones anteriores al despido), para luego determinar si la causa invocada por aquella, resultó ajustada a derecho.

Se advierte que la intimación previa refiere concretamente a la incorrecta registración respecto a la fecha de ingreso como a **la jornada laborada** y a la intimación a proveerle tareas atento a la negativa de permitirle el ingreso a su lugar de trabajo por parte de la demandada; intimación a lo que el demandado contestó de manera negativa, rechazando por improcedente su intimación de registro y las condiciones de trabajo denunciadas, negando que esté deficientemente registrada como empleada de jornada parcial.

Conforme todo lo analizado, quedó acreditado que la trabajadora intimó a que aclaren su situación laboral por la defectuosa registración del contrato que mantenía con el demandado, conforme los términos del TCL cursado. También quedó claro que la respuesta del empleador, fue negativa o contraria a las manifestaciones de la actora, ya que fundamentalmente le rechazo la modalidad de contratación y negando defectuosa registración. Es

decir, rechazó que la actora haya estado deficientemente registrada como empleada de jornada parcial y que haya devengado haberes distintos a los liquidados por su empresa.

Antes de continuar, debo recordar que cuando se invocan más de una injuria, como causa de despido, la prueba de una de ellas, que revista gravedad suficiente, permite tener el despido indirecto como justificado.

En el caso concreto, entiendo e interpreto que la incorrecta registración de la jornada de trabajo (media jornada, en lugar de jornada completa), invocada como una de las causales para disponer el despido indirecto, constituye una injuria grave y suficiente para decidir la ruptura del contrato de trabajo; ya que ello conlleva -por un lado- **un detrimento en el pago de los haberes, y la generación de diferencias salariales por dicho pago insuficiente**; y -por otro lado- también afecta el derecho a una futura jubilación, conforme las verdaderas condiciones de trabajo, por cuanto los aportes y contribuciones a la seguridad social se realizan también en forma parcializada; y por tanto, el/la trabajador/a, no tiene obligación de tolerar ese grave déficit registral, ni tampoco el pago retaceado y parcial de sus haberes y aportes.

En tal sentido, la jurisprudencia que comparto, tiene dicho que: *"...Coincidiendo esta vocal con el A-quo, observándose que el actor ha fundado su despido en tres causales diferentes, tengo en cuenta que es pacífica la jurisprudencia en relación a que cuando se invocare más de una causal de despido para justificar el mismo, la acreditación de una sola de ellas puede resultar suficiente para tener por justificada la extinción de la relación laboral, siempre que la causal acreditada revista la gravedad suficiente para dar por finalizado el contrato de trabajo. Lo que considero acontece con el pago de una remuneración deficiente. Lo que torna inoficioso el análisis de las restantes causales mencionadas en la misiva rupturista.* (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 4 - autos: DIAZ RODOLFO AUGUSTO Vs. CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS; Nro. Sent: 120 Fecha Sentencia 18/11/2020)

En ese contexto de situaciones, habiéndose determinado y resuelto -en la primera cuestión de ésta sentencia- que la Sra. Lizárraga **se encontraba defectuosamente registrada como empleada con contrato de jornada parcial, y que le correspondía estar registrada como**

empleada de jornada completa (con los perjuicios económicos que ello implica, dado el pago de haberes en forma parcial, y la falta de aportes en idénticas proporciones); y a la luz de lo expuesto en la intimación y su respuesta analizada en los párrafos anteriores, concluyo que en **el caso de autos la actora tenía motivo suficientemente grave** (injuria por la deficiente registración de su jornada de trabajo); y, por lo tanto, considero que resultó ajustada a derecho y probada la justa causa de despido invocada por la actora para extinguir el contrato de trabajo; ya que -insisto- la incorrecta registración de la jornada contrato de trabajo, le permite al trabajador colocarse en situación de despido indirecto, deviniendo el mismo justificado, siendo acreedor el mismo de todos los rubros indemnizatorios provenientes de un despido indirecto justificado.

En tal sentido, la jurisprudencia que comparto, tiene dicho: *"...La actora ha demostrado eficazmente en esta litis la injuria constituida por el incumplimiento del demandado a su intimación de subsanación de datos del registro incorrecto. En efecto, habiéndose determinado que la actora desde su ingreso cumplió una jornada laboral completa y no reducida como se sostuvo en el responde, surge que los extremos denunciados en torno a la irregularidad registral relativa a la jornada laboral cumplida y al pago insuficiente de la remuneración derivada de la efectiva prestación de tareas en jornada completa, evidentemente existían y revestían significativa gravedad. Por ende el rechazo del demandado frente a la intimación cursada para que regularizara la deficiente inscripción y abonara las diferencias de haberes resultantes, resultó por si sola injuria suficiente como para justificar el despido indirecto en el que se colocó la accionante, por ser violatoria la conducta del empleador de los arts. 62 y 63 de L. C.T....En tal sentido la jurisprudencia es unánime al sostener que: "La incorrección de los datos incluidos en la registración, opera como un grave incumplimiento que si después de intimado, no es satisfecho puede constituir motivo justificado para la denuncia motivada por el trabajador perjudicado" (CNTrab., sala VII, 16/11/98, "Singh, José E. c. Orgueira, Miguel A.", DT, 1989- B-2097)." (CAMARA DEL TRABAJO - CONCEPCION - Sala 1; autos: ALVAREZ ADRIANA ISABEL Vs. AGULLO JORGE EDUARDO S/DESPIDO; Nro. Sent: 296 Fecha Sentencia16/12/2013).*

En igual sentido: *"Cabe tener presente que del intercambio epistolar analizado surge palmario que la trabajadora intimó*

válidamente a su empleadora para que le abonara las diferencias salariales no prescriptas derivadas de la defectuosa registración (conforme surge del telegrama de pág...), recibiendo como respuesta la negativa de tales circunstancias por parte de la accionada (carta documento de pág...)...De allí que, teniendo en cuenta lo resuelto en la primera cuestión respecto a la remuneración que le correspondía percibir a la Sra. M. A. en función de la jornada que prestaba, de las que resulta que efectivamente se encontraba remunerada por debajo de lo que le correspondía percibir, cabe concluir que su reclamo fue completamente válido y con la entidad suficiente para configurar la injuria (en los términos del art. 242 de la LCT) que justificara al despido indirecto producido desplazando el principio de conservación del empleo (art. 10 de la LCT) y habilitando su derecho a reclamar las indemnizaciones derivadas de un despido injustificado. (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 2 - autos: AMARELO MARIANA Vs. CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS; Nro. Sent: 154 Fecha Sentencia 17/09/2021).

VI.4. Por todo lo expuesto, considero que el despido indirecto configurado por la Sra. Lizárraga, notificado mediante TCL de fecha 27/09/22, recepcionado por la accionada en fecha 29/09/22 (teniendo a ésta fecha como de ruptura del vínculo atento a la teoría recepticia imperante en la materia), devino a todas luces justificado, siendo la misma acreedora de todas las consecuencias indemnizatorias provenientes del mismo. Así lo declaro.

VII. TERCERA CUESTIÓN: Procedencia, o no, de cada uno de los rubros reclamados. Planteo de inconstitucionalidad del carácter no remunerativo de las asignaciones de los empleado de comercio.

Resueltas las cuestiones precedentes, corresponde determinar la procedencia y la cuantía de cada uno de los rubros reclamados por el actor, por lo que se procederá a verificar cada uno de los reclamos, para definir su procedencia y cuantificación.

Aclaraciones preliminares:

1) En cuanto a la base para el cálculo de los rubros reclamados por la Sra. Lizárraga, corresponde tener en cuenta lo decidido en la primera cuestión de ésta sentencia, su fecha de ingreso el día 12/10/21, la categoría determinada de "Vendedor B" del CCT 130/75, de jornada completa, debiéndose tener en cuenta los conceptos de **básico + antigüedad + presentismo + sumas no remunerativas acuerdo 08/2022**, conforme lo

expresamente solicitado en la demandada, hasta el día en que se produjo el distracto (29/09/22).

Ante de continuar, corresponde resolver el planteo de inconstitucionalidad del carácter no remunerativo de las asignaciones de los empleados de comercio, en especial del acuerdo de sumas no remunerativas del Acuerdo 08/2022, el cual, lo puedo adelantar, considero que deviene de tratamiento abstracto.

Arribo a éste conclusión atento a que la resolución 826/2022 de la Secretaría de Trabajo, en su artículo tercero, estableció: *“Todos los incrementos aquí pactados en la cláusula primero, mantendrán durante la vigencia íntegra del presente convenio su naturaleza de no remunerativos y quedarán en consecuencia **incorporados -en sus valores nominales- a las escalas de los salarios básicos convencionales correspondientes para cada categoría vigentes al mes de Abril de 2023 [...]**”*. Lo destacado me pertenece.

Así, surge claro que desde Abril de 2023, las sumas no remunerativas pactadas pasaron a ser parte del básico de los empleados de comercio; es decir, se convirtieron en sumas remunerativas del mismo, por lo que considero que tachar de inconstitucional el carácter de una suma que pasó a ser remunerativa posteriormente, deviene en un tratamiento claramente inoficioso, más teniendo en cuenta que la declaración de inconstitucionalidad de una norma -acuerdo, es éste caso- debe ser la última ratio en el orden urídico, siendo procedente únicamente en aquellos casos en que se advierta una franca violación a la norma fundamental, situación que -en el presente caso- no observo atento al carácter remunerativo que tienen las sumas no remunerativas desde abril 2023.

En consecuencia, considero determinar que el planteo deducido por la parte actora, deviene de tratamiento abstracto; toda vez que -reitero- esos importes pasaron a formar parte de la remuneración de la trabajadora y por tanto, deben ser computados a los efectos de los cálculos indemnizatorios que pudieren corresponder. Así lo declaro.

2) LEY 27.742. Antes de ingresar al tratamiento de las MULTAS reclamadas en el caso de autos, considero necesario hacer una breve referencia las disposiciones de la ley 27.742 (Ley de Bases), ya que la misma derogó tanto la ley 25.323, la ley 24.013, como la sanción prevista en el art. 80 LCT; entre otras, que contemplaban algunos supuestos de agravamientos

de las indemnizaciones tarifadas.

En el caso concreto, se reclamaron las indemnizaciones del art. 2 de la ley 25.323, art. 9 de la ley 24.013 y la multa del Art. 80 LCT.

Con respecto a las leyes 24013 y 25323, tengo presente que, a la fecha del dictado de la presente sentencia, esta ley se encuentra derogada por la ley 27.742.

Ingresando al examen de los reclamos, considero que para resolver el tema, la pregunta que debo formularme, para decidir su aplicación, o no, de las multas reclamadas, es la siguiente: ¿Cuándo nace el derecho a obtener el crédito, que luego se reconoce y declara la sentencia?

En una primera aproximación al tema, debo recordar que en el caso conocido como “Lucca de Hoz” (LUCCA DE HOZ MIRTA LILIANA Y OTRO c/ TADDEI EDUARDO CARLOS Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCION CIVIL; Sentencia del 17/08/2010; Fallos: 333:1433), el Cíbero Tribunal de la Nación -haciendo suyo el Dictamen de la Sra. Procuradora ante la CSJN- ha establecido un criterio que si bien está relacionado con las indemnización por un accidentes de trabajo, considero que sus líneas directrices resultan aplicables -según entiendo- para todos los casos donde se discuten indemnizaciones laborales tarifadas, incluso las multas o agravamientos previstos por leyes que rigen la materia, tales como la 24.013, 25.323, entre otras cuestiones.

En la sentencia dictada por la Excmá. Corte en el caso referido, el Supremo Tribunal -desde ya lo aclaro- **no reconoce el principio de la aplicación inmediata de la ley laboral más benigna para el trabajador, en el tiempo.**

En efecto, para decidir la controversia la CSJN hace suyos los fundamentos del dictamen de la señora Procuradora Fiscal, que consisten en sostener básicamente -en ese caso concreto- que **el decreto 1278/00 no era aplicable con sus incrementos indemnizatorios, por cuanto el mismo no estaba vigente a la fecha del infortunio.**

Siguiendo la línea de razonamiento de la Sra. Procuradora señala que el fallo que se dicta, donde se “**impone el pago de una indemnización por infortunio laboral**”, solamente **declara la existencia del derecho que lo funda**, que es anterior a ese pronunciamiento.

Así las cosas, lo primero que debo puntualizarse es que claramente indica que se trata de una **sentencia “declarativa”**; esto es, un pronunciamiento declarativo; y no constitutivo del derecho. Es decir, la sentencia declara la existencia de un derecho, nacido con anterioridad.

Ahora bien, siguiendo con el análisis, la pregunta que ahora me debería hacer, es: *¿Cuando nace el derecho a obtener el crédito, que luego declara la sentencia, como existente con anterioridad?*

La respuesta al interrogante, considero que se aplica tanto para decidir una indemnización, o una multa, o bien una prestación dineraria por un infortunio laboral, etc.

En el mismo Dictamen, la Sra. Procuradora se encarga de expresar con claridad lo siguiente: “...Al respecto, VE tiene dicho que el fallo judicial que impone el pago de una indemnización por un infortunio laboral, solo declara la existencia del derecho que lo funda, que, es anterior a ese pronunciamiento; por ello la compensación económica debe determinarse conforme a la ley vigente cuando ese derecho se concreta, lo que ocurre en el momento en que se integra el presupuesto fáctico previsto en la norma para obtener el resarcimiento, con independencia de la efectiva promoción del pleito que persigue el reconocimiento de esa situación y de sus efectos en ámbito jurídico (Fallos 314: 481; 315:885), sostener lo contrario conllevaría la aplicación retroactivo de la ley a situaciones jurídicas cuyas consecuencias no habían se producido con anterioridad a ser sancionada (Fallo 314:481; 321:45)...” (textual).

Si seguimos el razonamiento expuesto en el Dictamen, que luego hace suyo la propia Corte, el mismo también dice que el “crédito” (en el caso, compensación económica), debe determinarse **conforme la ley vigente cuando ese derecho se concreta**, lo que ocurre en el momento en que **se integra el presupuesto fáctico previsto en la norma para obtener el resarcimiento**.

Esto implica, que se debe analizar -en cada caso- cuando ese **“derecho se concreta”**, y ello sucede -siempre siguiendo el razonamiento directriz- **“...en el momento en que se integra el presupuesto fáctico previsto en la norma para obtener el resarcimiento”** (textual).

Por lo tanto, para resolver cada interrogante, nos debemos preguntar, en cada caso, lo siguiente: *¿Cuándo, o en qué momento, se*

integran y se cumplen, los presupuestos fácticos previstos en cada norma legal, para obtener el resarcimiento, indemnización, multa, etc.”?

Y de la respuesta a dicho interrogante permitirá definir cuál es la ley aplicable; ya que la sentencia (declarativa) que se dicta por el magistrado del fuero del trabajo, no hará otra cosa **declarar la existencia del derecho que lo funda, aplicando la ley vigente al momento en que se integran los presupuestos fácticos previstos en la norma, para obtener el crédito que se trate.**

Por lo tanto, siguiendo esas premisas, sobre interpretación de la ley en el tiempo, debo examinar -en cada caso- cuando “***se integran los presupuestos fácticos previstos en la norma***”, en cada una de las multas reclamadas.

Está claro que en las indemnizaciones por despido, preaviso, e integración del mes de despido (Confr. Arts. 232, 233, 245, y Cctes. LCT), entre otras, el hecho que se debe tomar como “***presupuesto fáctico previsto en la norma***” no puede ser otro que el momento que se perfecciona el despido (directo o indirecto), ya que en ese distracto es el que ***da lugar al nacimiento del crédito indemnizatorio*** previsto en cada artículo de la LCT. Sin embargo, en el caso de las multas, no necesariamente debe ser la fecha del despido; porque muchas multas dependen -para su nacimiento- del cumplimiento de algún requisito que se puede integrar o cumplir con posterioridad; y que si no se cumple, no nace el derecho al crédito que se trata. Por ejemplo, la multa del Art. 2 de la ley 25.323, exige -como condición para el agravamiento indemnizatorio- que el trabajador “***intime al empleador***”, que se encuentra en mora en el pago de las indemnizaciones. Dice la norma en cuestión: Art. 2: “*Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.*”.

Es decir, la norma legal exige, para que se configure y quede integrado el “presupuesto fáctico” que da lugar al nacimiento del derecho (agravamiento indemnizatorio), que el empleador **sea fehacientemente intimado**,

luego de estar en mora del empleador, en el pago de las indemnizaciones nacidas del distracto (Arts. 128, 149, 255 bis y Cctes. de la LCT).

Así las cosas, cuando el empleador en mora, es fehacientemente intimado por el trabajador, para que le abone las indemnizaciones del despido (Arts. 232, 233 y 245 LCT), y el deudor no cumple, quedan “configurados todos los requisitos previstos en la norma, para el nacimiento del crédito” por agravamiento indemnizatorio. Y a partir de ese momento, considero que los derechos del actor (al agravamiento indemnizatorio), se deben considerar como “derechos adquiridos” a la luz de una ley vigente, en el momento en que ***se cumplieron o integraron todos los presupuestos fácticos previstos en la norma, para la procedencia del crédito que se trate***. Y desde ese momento nace, se incorpora y se integra al patrimonio del acreedor (en sentido amplio), y también goza de la protección de la protección constitucional propia del derecho de propiedad (Art. 17 CN); y por tanto, no puede ser desconocido, sustraído de ese patrimonio (del acreedor), alegando la vigencia de una nueva ley posterior; so pretexto de haberse derogado ese agravamiento indemnizatorio, o crédito que se trate.

Aclarado todo lo anterior, corresponde ahora tratar la procedencia -o no- de los rubros reclamados por la actora.

Para ello, conforme lo prescribe el artículo 265, inciso 5, del CPCCT (supletorio), se analizarán por separado cada uno de ellos, para lo cual, debe considerarse las disposiciones de la LCT, las características de la relación laboral y la fecha de despido declarados en esta sentencia.

1) Indemnización por antigüedad: este rubro resulta procedente en atención a que el despido indirecto configurado por la trabajadora devino justificado, y el mismo será calculado en la planilla a practicarse en la presente sentencia.

2) Preaviso y SAC s/ 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 indirecto fue declarado justificado y no consta acreditado su pago.

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. Los importes serán calculados en la planilla respectiva. Así lo declaro.

3) Diferencia días trabajados en el mes de septiembre 2022, diferencia SAC proporcional 2° semestre 2022 y diferencias vacaciones proporcional 2022: de acuerdo a lo decidido en la primera cuestión de ésta sentencia, y al haberse determinado que la actora se encontraba deficientemente registrada como empleada de media jornada cuando debería haber sido registrada como de jornada completa, corresponde calcular las diferencias correspondientes, teniendo en cuenta lo abonado por la demandada, y que consta en los recibos de haberes adjuntados a la causa. Así lo declaro.

4) Integración mes de despido: el rubro reclamado deviene procedente en virtud de que la causa del despido configurado por la actora fue declarada justificada; por la fecha en que se extinguió el contrato laboral y por no constar acreditado su pago. Sus importes serán calculados en la planilla a practicarse en autos, conforme la base ya señalada y previsiones de artículo 233 de la LCT. Así lo declaro.

5) Multa art. 1 ley 25.323: en su escrito de demanda, la parte actora expresó respecto a la procedencia de la presente multa: “[...] *En nuestro caso, la demandada ha registrado deficientemente el vínculo con la actora, ya que no tuvo en cuenta su real fecha de ingreso*”. Lo destacado me pertenece.

Dicho esto, en orden al principio de congruencia, a la valoración restrictiva para el análisis de la procedencia de las multas, y a que se determinó que la actora se encontraba debidamente registrada (en lo referido a la fecha de ingreso), es que considero que la presente multa no puede prosperar. Así lo declaro.

6) Multa art. 2 ley 25.323: Como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización se exige que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico

de los Arts. 128 y 149 de la LCT. Por tal motivo, cabe interpretar que la intimación exigida por la norma legal para que proceda la indemnización del Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora. Este criterio ha sido reiteradamente sostenido por esta Excma. Corte Suprema de justicia de Tucumán, habiéndose establecido como doctrina legal el caso caratulado “Barcelona Eduardo J. Vs. Textil Doss SRL/cobro de pesos”.

Analizada la correspondencia epistolar entre las partes, considero que la intimación exigida por la normativa anterior fue cumplida por la actora mediante telegrama de fecha 24/11/22, recepcionado por la demandada en fecha 25/11/22. Por lo expuesto, considero que el presente rubro deviene procedente. Así lo declaro.

7) Multa art. 80 LCT: con relación a este rubro, adelanto que el mismo **ha de prosperar**. En efecto, el art. 3 del decreto nro. 146/01, al reglamentar el Art. 45 de la ley nro. 25.345 (que agrega el último párrafo al Art. 80 de la LCT) establece que *“El trabajador quedará habilitado para remitir requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la ley de contrato de trabajo nro. 20.744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días desde la extinción del vínculo laboral establecido por el artículo transcripto, efectuando una nueva intimación que posee la virtualidad, para habilitar el requerimiento establecido en el art. 80 de la LCT*. Por lo tanto, corresponde considerar -en esta instancia- que la norma legal exige la realización de una “intimación”, la que debe realizarse en tiempo y forma. Es decir, es la intimación efectuada fehacientemente por el actor, en tiempo y forma, lo que habilita la aplicación de la sanción establecida por dicha normativa; adhiriendo en este aspecto, a la doctrina legal expuesta en los autos caratulados *“Ramos Fabián Alberto vs. Calliera José Alberto S/Cobro de pesos” Sentencia nº 602 del 24/07/2006, en cuanto dispone que: “resulta ineficaz el requerimiento efectuado por el trabajador para que se le haga entrega del certificado de trabajo, cursado al empleador antes de que transcurra el plazo de 30 días corridos desde la extinción del vínculo (conf. Art. 3 del decreto 146/2001)”*.

De la reseña precedentemente desarrollada se sigue que para justificar la procedencia de la sanción peticionada con fundamento en el citado art. 80 de la LCT, se impone analizar si la trabajadora observó el recaudo formal de *intimar la entrega del certificado de trabajo en tiempo y forma (conf. el art. 3 del Dec. N° 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 de la LCT).

En tal sentido, surgiendo de las constancias de autos que la parte actora intimó a la entrega del certificado, luego de 30 días de extinguida la relación laboral, mediante TCL de fecha 14/12/23, recepcionado por la demandada en fecha 15/12/23, y si bien de las constancias de autos surge que la demandada adjuntó como prueba documental un certificado del art. 80 LCT de fecha 11/11/23, lo cierto es que nunca puso a disposición el mismo a favor de la actora, ni notificó en tal sentido, ya que si bien intimó a su retiro en sede de la empresa, lo cierto es que lo hizo mediante CD de fecha 14/11/23, esto es, en una fecha anterior a la confección del certificado, por lo que mal podría pretender tener por cumplida la “puesta a disposición” de un documento que aún no se había confeccionado. Por ello, considero que al no haber cumplido con la entrega la demandada, **corresponde hacer lugar a la procedencia del presente rubro indemnizatorio**. Así lo declaro.

ENTREGA DE CERTIFICACIÓN DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES Y CERTIFICADO DE TRABAJO (ART. 80 DE LA LCT)

La actora también reclamó, en forma expresa, la entrega de las certificaciones y documentación prevista en el Art. 80 LCT. Así las cosas, habiendo sido peticionado por el accionante en su demanda, corresponde condenar a la demandada a fin de que en el plazo de diez días proceda a confeccionar y entregar de la certificación de servicios, y remuneraciones y del certificado de trabajo del actor (art. 80 de la LCT) cuyos datos reflejen las reales características de la relación laboral declarada en esta sentencia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes. Así lo declaro.

8) Diferencias salariales: habiéndose determinado que la actora debía estar registrado con una jornada completa (distinta en la que estaba registrada: parcial), lo que ocasionaba que el salario que efectivamente

percibió fuese inferior al que le correspondía, corresponde que se le liquiden las diferencias salariales por los períodos reclamados en su planilla adjuntada en el escrito inicial y de acuerdo a las fechas de ingreso y egreso determinadas en ésta sentencia (12/10/21 al 29/09/22), y en la medida que correspondan de acuerdo a lo expresamente solicitando en la planilla confeccionada por la trabajadora.

En cuanto a las sumas abonadas (sumas percibidas) que no surjan de los recibos de haberes adjuntados a la litis, voy a tener como percibidos los montos indicados por la actora en la planilla de la demanda, atento a la falta de cuestionamiento (o negativa) en forma expresa y puntual, por parte de la demandada respecto de las sumas allí indicadas (art. 60 CPL). Así lo declaro.

VIII. CUARTA CUESTIÓN: intereses, costas y honorarios.

VIII.1. INTERESES

Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes y lo peticionado por la actora (tasa activa), 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.

Así las cosas, habrá que tener presente la Doctrina Legal sentada por nuestra C.S.J.T. en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" donde se ratifica la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, n° 324 del 15/04/2015, entre otras) y en consideración a que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes, se expresó lo siguiente: *"En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago".*

Siguiendo esas líneas directrices, este sentenciante considera que resulta razonable -en el caso de autos- la aplicación de la Tasa Activa de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días, del Banco de la Nación Argentina, conforme las circunstancias existentes al momento de este pronunciamiento, y lo dispuesto por el art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación.

En concreto, esto implica que los intereses a aplicar para la deuda reconocida en la presente sentencia (con las distinciones que haré en el párrafo siguiente), serán -insisto- los previstos por la Tasa Activa de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina. 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:

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 28/02/2025), 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 compensatorio desde que cada suma es debida hasta el vencimiento del plazo otorgado para el cumplimiento de la condena, y desde allí se le adicionará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada (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.

En mérito a lo expuesto, en el supuesto que no se cumpliera con el pago de la liquidación judicial firme (vencido el plazo del Art. 145 CPL), la parte condenada deberá abonar -sobre el total de la condena, incluyendo

capital e intereses calculados en la planilla que forma parte integrante de la sentencia- un interés de la Tasa Activa Banco Nación Argentina, conforme lo considerado. Así lo declaro.

En el caso que el deudor sí cumpliera con el pago (sin caer en mora en el pago respecto del pago de la sentencia), solo 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 la fecha del pago (primer pago posterior a la intimación Art. 145 CPL), con Tasa Activa BCRA es decir, siguiendo las pautas antes reseñadas en el presente pronunciamiento; y desde allí en adelante hasta el total y efectivo pago, con Tasa Activa BNA.

VIII.2. PLANILLA (Liquidación Judicial - Confr. Art. 770 C.C. y C. de la Nación):

Fecha Ingreso	12/10/21
Fecha Egreso	29/09/22
Antigüedad	11M 17D
Categoría CCT 130/75	Vendedor B
Jornada	Completa
Base Remuneratoria	
Básico	\$90.347,16
Presentismo	\$7.528,90
No Remunerativo	\$43.818,37
Sueldo Bruto	\$141.694,43

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad \$141694,43 x 1 =	\$ 141.694,43
Rubro 2: Indemnización por preaviso \$141694,43 x 1 =	\$ 141.694,43
Rubro 3: Sac s/preaviso \$141694,43 / 12 =	\$ 11.807,87
Rubro 4: Integración mes de despido \$141694,43 / 30 x 1 =	\$ 4.723,15

Rubro 5: Diferencia Días trabajados sep2022			\$ 108.632,37
\$141694,43 / 30 x 29 =	\$136.971,28		
(-) menos liq. Abonada	(\$28.338,91)		
Rubro 6: Diferencia Sac proporcional			\$ 25.538,94
\$141694,43 / 365 x 91			
=	\$35.326,56		
(-) menos liq. Abonada	(\$9.787,62)		
Rubro 7: Diferencia Vacaciones proporcionales 2022			\$ 39.555,99
\$141694,43 / 25 x (14 x 272 / 365) =	\$59.131,22		
(-) menos liq. Abonada	-\$ 19.575,23		
Rubro 8: Multa Art 2 Ley 25323			\$ 196.010,62
Indem.p/antigüedad	50,00%	\$ 70.847,21	
Indem.p/preaviso	50,00%	\$ 70.847,21	
Indem.p/integración	50,00%	\$ 54.316,19	
Rubro 9: Multa Art 80 LCT			\$ 425.083,29
\$141694,43 x 3 =			
Total Rubros 1 al 9 en \$ al 29/09/2022			\$ 1.094.741,08
Ints Tasa activa BNA desde 30/09/2022 AL 31/05/2025		214,16%	\$ 2.344.497,50
Total Rubros 1 al 9 en \$ al 31/05/2025			\$ 3.439.238,58

Rubro 10: Diferencias de haberes				
Periodo	Básico	Presentismo	No Remun.	Total
20 ds - 10/21	\$37.849,67	\$3.154,13	\$6.055,95	\$47.059,75
11/21	\$58.666,99	\$4.888,90	\$14.666,75	\$78.222,64
12/21	\$58.666,99	\$4.888,90	\$14.666,75	\$78.222,64
01/22	\$73.333,73	\$6.111,12	\$4.693,36	\$84.138,21
02/22	\$73.333,73	\$6.111,12	\$11.146,73	\$90.591,58
03/22	\$73.333,73	\$6.111,12	\$17.013,43	\$96.458,28
04/22	\$90.347,16	\$7.528,90	\$5.420,83	\$103.296,89
05/22	\$90.347,16	\$7.528,90	\$10.841,66	\$108.717,72
06/22	\$90.347,16	\$7.528,90	\$16.262,49	\$114.138,55
07/22	\$90.347,16	\$7.528,90	\$16.262,49	\$114.138,55
08/22	\$90.347,16	\$7.528,90	\$34.783,66	\$132.659,72
Totales	\$826.920,64	\$68.909,78	\$151.814,10	\$1.047.644,52

						<u>Total</u>
			<u>Diferencia</u>			<u>Adeudado</u>
Periodo	Bruto	Percibió	Reclamada	% ints	Intereses	31/05/2025
10/21	\$47.059,75	(\$23.098,52)	\$23.961,23	262,16%	\$62.816,75	\$86.777,98
11/21	\$78.222,64	(\$39.111,36)	\$39.111,28	258,80%	\$101.219,98	\$140.331,26
12/21	\$78.222,64	(\$39.111,36)	\$39.111,28	255,42%	\$99.898,02	\$139.009,30
01/22	\$84.138,21	(\$42.069,15)	\$42.069,06	251,87%	\$105.959,34	\$148.028,40
02/22	\$90.591,58	(\$45.295,83)	\$45.295,75	248,15%	\$112.401,40	\$157.697,15
03/22	\$96.458,28	(\$48.229,19)	\$48.229,09	244,19%	\$117.770,61	\$165.999,70
04/22	\$103.296,89	(\$51.648,50)	\$51.648,39	240,02%	\$123.966,47	\$175.614,86
05/22	\$108.717,72	(\$54.358,92)	\$54.358,80	235,58%	\$128.058,46	\$182.417,26
06/22	\$114.138,55	(\$57.069,33)	\$57.069,22	230,97%	\$131.812,78	\$188.882,00
07/22	\$114.138,55	(\$57.069,33)	\$57.069,22	226,12%	\$129.044,92	\$186.114,14
08/22	\$132.659,72	(\$64.118,93)	\$68.540,79	220,53%	\$151.153,00	\$219.693,79
Totales	\$1.047.644,52	(\$521.180,42)	\$526.464,10		\$1.264.101,74	\$1.790.565,84

Total Rubros 1 al 10	\$ 3.439.238,58
Total Rubro 11	\$1.790.565,84
TOTAL CONDENA EN \$ al 30/04/2025	\$ 5.229.804,42

VIII.3. 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 n° 415, 7/6/2002, “López, Domingo Gabriel vs. Nacul Uadi s/ salarios impagos y otros”; sentencia n° 981, 20/11/2000, “Reyna, Julio Andrés vs. Ingeco SA s/ indemnización por accidente de trabajo”; sentencia n° 687, 7/9/1998, “Fernández, Ramón Alberto vs. Bagley SA s/ cobros”, entre otras). Asimismo, tiene dicho *“que el hecho objetivo previsto en la ley procesal para determinar el carácter de vencedor o vencido en un pleito se manifiesta, en particular, por la derrota de la posición procesal sostenida por la parte y por el correlativo progreso de la posición procesal de la contraria”* (CSJT, sentencia N° 1.298, 5/9/2017, “Pérez, Luis Fernando vs. Caja Popular de Ahorros de Tucumán - ART SA s/ cobro de pesos”).

En el caso que nos ocupa, ha existido un progreso parcial (prosperan casi todos los rubros reclamados con excepción de la multa del art. 1 ley 25.323). Y si bien la actora no acreditó la fecha de ingreso denunciada, considero que igualmente debe considerarse como **parte vencedora**, ya que ha prevalecido su posición jurídica en el aspecto sustancial del debate (jornada mal registrada y causa justificada del despido); es decir, frente al tema central de los puntos controvertidos -en esencia- la actora resultó vencedora, respecto de los mismos; sin que esto implique desconocer el rechazo del rubro mencionado, o el progreso parcial de los importes de su pretensión original.

En consecuencia, teniendo en cuenta los aspectos antes indicados; esto es, que la actora debe ser considerada sustancialmente como vencedora, 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 sus propias costas, más el 80% de las devengadas por la actora, debiendo ésta

cargar con el 20% de las propias (Arts. 61 y Cctes. del CPCyC de aplicación supletoria). Así lo declaro.

VIII.4. HONORARIOS

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla que antecede asciende a la suma de **\$5.229.804,52** al **31/05/2025**.

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

A. Por el proceso de conocimiento

1) Al letrado **Bautista De Quintana**, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado apoderado en las 3 etapas del proceso de conocimiento con el patrocinio del Dr. Toro, la suma de \$402.695 (base regulatoria x 14% x el 55%).

2) Al letrado **Alberto Toro**, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado patrocinante del Dr. De Quintana, en las 3 etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$732.173 (base regulatoria x 14%).

3) Al letrado **Javier López Domínguez**, por su actuación como apoderado en la causa por el demandado, en una etapa del proceso de conocimiento, la suma de \$216.165 (base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter/3). Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente y en el caso de la letrada mencionada, 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 tal sentido, la Jurisprudencia que comparto tiene dicho:“...La aplicación del honorario mínimo dispuesto por el art. 38 de la ley arancelaria local, debe ser merituada a la luz de lo dispuesto por su art. 12; ya que de lo contrario, el obligado al pago del honorario se vería forzado a incrementar sus desembolsos, en la medida en que intervengan más de un procurador o de un patrocinante por cada parte, lo que resultaría sencillamente absurdo” (cfr. “López Gálvez, Norma Graciela vs. Díaz, Sonia Elvira y otra s/ cobro ejecutivo”, sent: 272 de fecha: 05/06/13).- Dicho criterio, que consideramos correcto, se funda en que el ordenamiento arancelario prevé la forma de retribuir la actuación sucesiva de los profesionales, esto es, cuando existe el patrocinio o poder de uno y continúa el patrocinio o poder de otro. La ley no determina la porción que corresponde a cada profesional, pues ello es una cuestión meramente subjetiva que debe determinarla sólo el juez, de acuerdo con la naturaleza de los trabajos que hayan firmado... En síntesis, **la regla fijada por el art. 12 L.A. es de toda justicia: dado que en los casos de actuación sucesiva la labor se divide entre todos los intervinientes, la retribución respectiva debe también dividirse**. Ello, por cuanto resulta repugnante a la más elemental equidad en tales casos incrementar la carga pecuniaria de responsable de la retribución por el hecho de que la tarea se haya dividido entre diferentes profesionales. (CAMARA CIVIL EN DOCUMENTOS Y LOCACIONES - Sala 3 BANCO DEL TUCUMAN S.A. Vs. BRAVO HECTOR LEONARDO Y OTRA S/ COBRO EJECUTIVO - Nro. Sent: 308 Fecha Sentencia 12/08/2016 - Registro: 00045791-01). Lo destacado, me pertenece.

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.

En consecuencia, corresponde regular honorarios al Dr. Javier López Domínguez la suma de **\$258.333** (valor consulta escrita más el 55% por el doble carácter / 3 x 1 etapa).

4) Al letrado **Ibañez Carlos Augusto**. Siguiendo las mismas pautas indicadas en el apartado anterior, corresponde regular al letrado mencionado, por su actuación en la causa por la parte demandada, en una etapa y media del proceso de conocimiento, el proporcional correspondiente, conforme lo considerado. En consecuencia se le regulará la suma de \$387.500 (valor consulta escrita más el 55% por el doble carácter / 3 x 1,5 etapas).

5) Al letrado **Christian Matias Mettola** Siguiendo las mismas pautas indicadas en el apartado anterior, corresponde regular al letrado mencionado, por su actuación en la causa por la parte demandada, en media etapa del proceso de conocimiento, el proporcional correspondiente, conforme lo considerado. En consecuencia se le regulará la suma de \$129.167 (valor consulta escrita más el 55% por el doble carácter / 3 x 1/2 etapa).

6) A la perito **Movane Sandra Elizabeth**, por la pericia realizada en autos, la suma de \$209.192 (base regulatoria x 4%).

Por ello

RESUELVO

I. HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda promovida por **Lizárraga Eliana de los Ángeles**, DNI N° **41.383.755**, en contra de **Garvich Fernando Pedro**, DNI N° **8.067.185**, fallecido; condena que se hace efectiva en la persona de sus herederos: **Olga Victoria Minuto**, DNI N° **10.402.696**, **Fabián Andrés Garvich**, DNI N° **23.931.200**, **Esteban Ariel**

Garvich, DNI N° 27.594.455 y **Gabriela Garvich**, DNI N° 35.922.051. En consecuencia, se condena a éstos al pago de la suma de **\$5.229.804,42 (PESOS CINCO MILLONES DOSCIENTOS VEINTINUEVE MIL OCHOCIENTOS CUATRO CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS)** , en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso y SAC s/ preaviso, diferencia días trabajados en el mes de septiembre 2022, diferencia SAC proporcional 2° semestre 2022 y diferencias vacaciones proporcional 2022, integración mes de despido, multa art. 2 ley 25.323, multa art. 80 LCT y diferencias de haberes, suma esta que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales, todo ello conforme lo considerado. Asimismo, corresponde **ABSOLVER** a los demandados del pago del rubro Multa art. 1 ley 25.323, todo ello de acuerdo a lo meritado.

II. DECLARAR DE TRATAMIENTO ABSTRACTO el planteo de inconstitucionalidad del carácter no remunerativo de las asignaciones para empleados de comercio, interpuesto por la parte actora, de acuerdo a lo analizado.

III. CONDENAR a los demandados a que procedan a entregar a la parte actora en el plazo de 10 días la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo (art. 80 LCT), bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

IV. COSTAS: conforme son consideradas.

V. REGULAR HONORARIOS: Por el proceso de conocimiento: Al letrado **Bautista de Quintana**, la suma de \$402.695 (pesos cuatrocientos dos mil seiscientos noventa y cinco); al letrado **Alberto Toro**, la suma de \$732.173 (pesos setecientos treinta y dos mil ciento setenta y tres), al letrado **Javier López Domínguez**, la suma de \$258.833 (pesos doscientos cincuenta y ocho mil ochocientos treinta y tres), al letrado **Ibañez Carlos Augusto**, la suma de \$387.500 (pesos trescientos ochenta y siete mil quinientos), al letrado **Christian Matías Mettola**, la suma de \$129.167 (pesos ciento veintinueve mil ciento sesenta y siete) y a la perito **Movane Sandra Elizabeth**, la suma de \$209.192 (pesos doscientos nueve mil ciento noventa y dos), conforme a lo considerado.

VI. PRACTÍQUESE PLANILLA FISCAL , y

notifíquese a la demandada para la reposición de la misma, bajo apercibimiento de remitir las actuaciones a la Dirección General de Rentas de la Provincia de Tucumán.

VII. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER

Ante mí