

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
Juzgado del del Trabajo VI Nominación

ACTUACIONES N°: 831/17



H105015549212

JUICIO: GONZALEZ GABRIELA SILVANA c/ DARUICH MIGUEL Y OTROS s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 831/17

San Miguel de Tucumán, 06 de marzo de 2025.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "GONZALEZ GABRIELA SILVANA c/ DARUICH MIGUEL Y OTROS s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

En fecha 13/06/2017 se apersonó la letrada Hebe Lorena Cabrera, en representación de Gabriela Silvana González, DNI N° 35.816.360, con domicilio en Av. Juan B. Justo N° 1759, de esta ciudad y demás condiciones personales que constan en poder *ad litem* presentado en este expediente. En tal carácter interpuso demanda por cobro de pesos en contra de Miguel Guillermo Daruich, Alejandro Daruich y Hotel Muum por la suma de **\$233.752** en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, sueldos adeudados, despido por embarazo, multas art. 178 y 182 LCT y multa arts. 1 y 2 de la Ley N° 25323.

En cumplimiento con lo previsto en el art. 55 del CPL indicó que Gabriela Silvana González fue contratada el día 07/09/2014 por el Sr. Miguel Daruich para desempeñarse en el "Hotel Muum", como mucama en una jornada laboral de lunes a sábados en horarios rotativos de 07:00 a 15:00 h o de 15:00 a 23:00 h o de 23:00 a 07:00 h. Sostuvo que la remuneración que percibía era de \$900 por semana y que debió percibir la suma de \$8839 mensuales.

Expresó que desde el inicio de la relación laboral hubo un total desapego a las normas jurídicas del trabajo, puesto que ingresó a trabajar para la demandada bajo la condición de firmar recibos en blanco y con la promesa de una futura registración. Luego, indicó que su trabajo transcurrió con normalidad hasta la fecha 10/08/2015, día en que se presentó en el trabajo con un certificado médico (Dra. Sonia C. Patton MP 4527) en el que informaba que se encontraba cursando un embarazo de 10 semanas con amenaza de aborto, por lo que se prescribía reposo por el término de 10 días.

Precisó que la encargada del hotel, Sra. Zulma Pereira, recibió el certificado médico pero siguiendo estrictas instrucciones del propietario del hotel se negó a firmar la copia con fecha y hora de recepción. Asimismo alegó que la encargada le brindó tranquilidad y le dijo que se tomara las dos semanas de licencia.

Continuó expresando que, al reincorporarse de su licencia el día 25/08/2015, trabajó durante una semana en un ambiente que no era agradable, algo hostil y con un mal trato hacia ella, dejando ver a todas luces que la noticia de su estado de embarazo no había sido bien recibida.

Luego, relató que el 01/09/2015 la trabajadora se comunicó vía telefónica con la encargada del hotel y solicitó permiso para cambiar su turno de trabajo porque su hijo estaba enfermo y tenía que llevarlo al médico, pedido que la encargada autorizó pero le pidió que al día siguiente se presentara con el correspondiente certificado médico del niño a fin de justificar el cambio de turno.

Finalmente, el 02/09/2015 la Sra. González se presentó en su horario correspondiente pero la encargada no le permitió el ingreso, le comunicó que tenía ordenes de los dueños (Alejandro y Miguel Daruich) de no permitirle el ingreso y notificarle a su vez que ya se le había enviado la CD de despido a su domicilio, la que fue recepcionada en

fecha 08/09/2015. Sostuvo que dicha misiva, de manera escueta, totalmente desapegada y sin el mínimo respeto hacia las normas legales y constitucionales, ponía en conocimiento que prescindían de sus servicios y que se encontraba a su disposición la liquidación y documentación laboral. A continuación transcribió el intercambio epistolar.

Concluyó que la actora fue despedida en forma arbitraria y discriminatoria, ya que fue despedida sin indicación de causa mediante CD, pero la real causa era el embarazo, lo que se torna más gravoso.

Por último, argumentó que existe una presunción “iuris tantum” de que el despido se produjo por maternidad o embarazo cuando fue decidido dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre que la trabajadora haya notificado fehacientemente su embarazo. Supuesto que se encuentra comprendido en autos, ya que la notificación del embarazo fue realizada el 10/08/2015 mediante presentación de certificado médico y mediante TCL del 18/09/2015, siendo despedida el 08/09/2015 y la fecha de parto el 10/03/2016, por lo que desde la fecha de despido hasta la fecha del parto pasaron 6 meses y dos días, quedando de esta manera cumplimentados los recaudos legales exigidos por el digesto laboral.

Finalmente practicó planilla de rubros.

Corrido el traslado, en fecha 24/08/2017 se apersonó la letrada María Belén Llorens, apoderada de Miguel Daruich, según lo acreditó con copia de poder general para juicios que adjuntó a su presentación. Luego de una negativa ritual de las afirmaciones de la actora, planteó excepción de falta de legitimación pasiva y falta de acción. Expuso que la trabajadora jamás desempeñó tareas para su mandante, no teniendo ningún tipo de vinculación ni directa ni indirecta.

Esgrimió que la trabajadora alegó que se desempeñó en un hotel que pertenecía a la fecha de los supuestos hechos indicados por aquella, en forma única y exclusiva al Sr. Alejandro Daruich, conforme surge de la Certificación de servicios y remuneraciones de ANSES y Certificado de Trabajo de AFIP, que la propia actora acompañó en la demanda.

Afirmó que su mandante no es, ni fue propietario del Hotel Muum, ni mucho menos empleador de la Sra. González.

A continuación expuso que la verdad de los hechos es que no es propietario del hotel que menciona la trabajadora, que no lo frecuentaba sino que solo concurría en forma esporádica en busca de su hijo en forma ocasional y en relación de su relación familiar, siendo esta la única forma en que la parte actora podría conocer a su mandante.

Afirmó que ningún TCL estuvo dirigido a Miguel Daruich, por lo que no realizó ningún tipo de reclamo a su persona.

Hizo hincapié que jamás fue empleador de la Sra. González y que el accionado se dedica a otra actividad comercial diferente a la que alega la trabajadora. Afirmó que es socio de la sociedad comercial “Smart Seguridad SRL” siendo la única actividad a la que se dedica.

Finalmente impugnó planilla de rubros practicada por la actora.

En fecha 24/07/2017 se apersonó Luis Fernando Madariaga, en carácter de representante legal del Hotel Muum, con el patrocinio letrado de la Dra. Giselle Meheris Slame. Luego de una negativa ritual de las afirmaciones de la actora, reconoció expresamente el intercambio telegráfico con la trabajadora.

A continuación, expuso que la Sra. González inició la relación laboral en fecha 01/09/2015 y se desempeñó como mucama en el hotel Muum. Preciso que como la trabajadora no desempeñó su trabajo conforme se lo encomendaron y, por ende, no cumplió las expectativas de su empleador, decidió poco tiempo después de iniciado el vínculo laboral, poner fin a la relación que los unía, toda vez que la actora se encontraba comprendida dentro de los términos del art. 92 bis de la LCT y, por ello, se le remitió CD el 08/09/2015.

Afirmó que no existe otro motivo más que el insatisfactorio desempeño de la trabajadora en sus tareas y, encontrándose justamente en el periodo de prueba, el que consiste en la evaluación por parte del empleador y las aptitudes de la trabajadora respecto de la realización de las tareas correspondientes, es que puede afirmar que el despido se configuró dentro de las previsiones legales. Citó jurisprudencia en apoyo de su postura.

Luego, remarcó que la fecha de ingreso denunciada por la trabajadora resulta falaz puesto que no se condice con la realidad e indicó que si la trabajadora se presentó en las instalaciones del hotel con anterioridad a la fecha de su alta, su presencia se justifica en que allí tuvo lugar la entrevista de trabajo, que tuvo lugar a fines de agosto/2015 y afirmó que la actora jamás manifestó la existencia de embarazo.

Refirió al intercambio telegráfico ocurrido entre las partes y sostuvo que la trabajadora en fecha 18/09/2015, con total desconocimiento de la legislación laboral solicitó que se clare su situación laboral, bajo apercibimiento de verse injuriada y realizar denuncias ante los organismos respectivos. Adujo que no necesita mayor análisis ya que cae por si sola cual fue la verdadera intención de la trabajadora cuando en realidad ya estaba despedida.

Por otro lado, manifestó los defectos de los certificados médicos acompañados por la trabajadora en su escrito de demanda, al margen de desconocer e impugnarlos, remarcó que no cumplen con los requisitos legales de la comunicación fehaciente que exige la ley, por ende, no produce obligación indemnizatoria.

Respecto del primer certificado de fecha 10/08/2015 sostuvo que del contenido del mismo no surge que se esté comunicando la existencia del embarazo al empleador, sino un pedido de licencia, que no tiene aptitud de notificación fehaciente, tampoco existe constancia de que el mismo haya sido entregado en la empresa, no se indica la fecha probable de parto y, a la fecha del certificado, la trabajadora no se desempeñaba para el hotel.

Asimismo respecto del otro certificado (de fecha 16/09/2015), conforme surge del intercambio epistolar, ya actora ya se encontraba desvinculada de la empresa, resultando entonces extemporánea la comunicación. Citó jurisprudencia en apoyo de su postura.

Finalmente impugnó planilla de rubros.

En fecha 26/06/2020 se apersonó la letrada Giselle Meheris Slame como apoderada de Miguel Daruich y del Hotel Muum.

En fecha 06/09/2019 los demandados dedujeron caducidad de instancia y la actora respondió solicitando su rechazo y efectuó un planteo de acto inexistente.

Por resolución de fecha 07/05/2021 se rechazó el planteo de acto inexistente interpuesto por la actora y también la caducidad interpuesta por las demandadas.

La sentencia fue confirmada mediante resolución 03/06/2022 dictada por la Exma. Cámara del Trabajo - Sala 5.

En fecha 23/11/2022 se declaró la nulidad del proveído que dispuso la apertura de la causa a prueba y se ordenó correr traslado de la demanda al codemandado Alejandro Daruich.

El 12/03/2024 se apersonó nuevamente la letrada Giselle Meheris Slame, apoderada de Alejandro Daruich, según lo acreditó con poder general para juicios que adjuntó a su presentación. En tal carácter contestó demanda y utilizó una defensa en idénticos términos que la esbozada para la demandada Hotel Muum.

A continuación, por decreto de fecha 05/04/2024, se dispuso la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Las partes fueron convocadas a la audiencia prevista en el art. 69 del CPL, a la que comparecieron la Dra. Hebe Lorena Cabrera, apoderada de la parte actora y la Dra. Giselle Meheris Slame, apoderada de las demandadas. Se tuvo por intentado el acto

conciliatorio y se procedió a proveer las pruebas ofrecidas, según se dejó constancia en actuación video grabada de fecha 09/08/2024.

Concluido el período probatorio, Secretaría informó a tenor de lo prescripto en el art. 101 del CPL detallando que la parte actora ofreció las siguientes pruebas: 1) Instrumental y constancias de autos: producida. 2) Informativa: parcialmente producida. 3) Exhibición de documentación: producida. 4) Testimonial: parcialmente producida. La parte demandada ofreció: 1) Documental: producida. 2) Informativa: producida. 3) Testimonial: no producida. 4) Confesional: producida.

En informe actuarial de fecha 25/11/2024 se dejó constancia que ambas partes presentaron alegatos dentro del término legal.

Finalmente se dispuso pasar las actuaciones para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

De manera preliminar cabe recordar que “empleador” puede ser una persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia. A su vez, las personas demandadas pueden ser de existencia visible o ideal y en ambos casos deben ser individualizadas como corresponde, es decir, con su nombre y apellido, o con su denominación o razón social, haciendo constar en este último caso de que clase de entidad se trata, si es una sociedad, si lo es civil o comercial y de que tipo.

En ese sentido, se advierte que la actora demandó al Hotel Muum, pero no indicó en que carácter, tampoco aportó ninguna prueba a tal fin. Por ello, interpreto que la codemandada Hotel Muum carece de personalidad jurídica necesaria como para asignarle el carácter de demandada en el presente proceso. En su mérito, considero que las pretensiones de la Sra. González estarán dirigidas en contra de Alejandro y Miguel Daruich, los que denuncia como titulares o propietarios del hotel antes mencionado. Así lo declaro.

De acuerdo a los términos de la demanda y su contestación, resultan hechos reconocidos expresa o tácitamente por las partes: 1) La existencia de una relación laboral entre la Sra. Gabriela Silvana y Alejandro Daruich. 2) Las tareas que desarrollaba la trabajadora y su categoría “mucama - nivel 4”, del CCT 479/06, la jornada laboral de lunes a sábados con horarios rotativos de 07:00 a 15:00 o 15:00 a 23:00 o de 23:00 a 07:00 h y la remuneración percibida de \$900 semanales. Ello por cuanto la parte demandada nada dijo en su contestación. En este sentido, considero que el déficit de fundamentación incurrida por la accionada constituye un incumplimiento de la carga procesal del art. 60 del CPL, según la cual, al contestar la demanda debía proporcionar una versión adecuada de los hechos. Por último, tengo por auténtico el intercambio epistolar conforme el reconocimiento expreso de parte demandada. 3) La extinción de la relación laboral por despido directo.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme (art. 214 inc. 5 del CPCC) son: 1) Extremos del vínculo. Fecha de ingreso. Remuneración. 2) El despido y su justificación. 3) Procedencia de los rubros reclamados. Excepción de falta de legitimación pasiva y falta de acción. 4) Costas y honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN

Extremos de la relación laboral. Fecha de ingreso

Afirma la actora haber ingresado a trabajar para la parte demandada en fecha 07/09/2014.

Mientras que la demandada, señaló que ingresó a trabajar el 01/09/2015.

En la prueba testimonial (CPA N°4) en fecha 16/09/2024 prestaron declaración los testigos Marisa Raquel Sánchez y Daiana Janet Beltrán, quienes respondieron a tenor del cuestionario adjunto en fecha 15/04/2024.

La Sra. Sánchez afirmó que conoce a las partes porque trabajó para la demandada. Relató que trabajó en el Hotel Muum haciendo reemplazos desde aproximadamente noviembre del 2014 y durante 2015. Contó que cuando ella comenzó a

hacer los reemplazos en el 2014 la actora ya prestaba servicios para la demandada y que durante en 2015 coincidieron limpiando alguna habitación porque ingresaban a limpiar de a dos, también expresó que la actora era empleada “fija”. Asimismo sostuvo que las ordenes en el hotel las impartían Miguel y Alejandro Daruich a la encargada, Zulma Pereira, para que ésta luego le transmita a las empeladas. Al dar razón de sus dichos respondió que lo sabía porque Zulma decía “Miguel tal cosa ... Alejandro tal cosa...”.

Finalmente sostuvo que la desvinculación de la trabajadora fue porque estaba embarazada y no le quisieron recibir el certificado, afirmó que lo sabía porque “todo se sabe en el hotel” y porque la propia actora le contó.

La testigo Beltrán contestó que también conoce a las partes porque trabajó en el hotel haciendo reemplazos. Afirmó que trabajó para la demandada de septiembre a diciembre del año 2014 y que en el año 2015 también hizo reemplazos pero en otro hotel llamado “Momentos”. Contó que cuando ella ingresó la Sra. González ya trabajaba en el hotel y que era una empelada “fija”. Respecto a la desvinculación de la accionante expuso que fue porque estaba embarazada, que la Sra. Zulma comentó que una de las chicas estaba embarazada y que no iba poder seguir trabajando, que eso ocurrió a fines del año 2014.

Las dos testigos declararon que no estuvieron registradas para la demandada.

Ambas fueron objeto de tacha por la parte demandada. Argumentaron que son testigos de complacencia con evidente intención de favorecer a la trabajadora, que son amigas de la Sra. González y que al haber sido reemplazos esporádicos no registradas no tienen forma de justificar su supuesta presencia en el lugar donde la actora cumplía sus tareas.

Respecto a Sánchez afirmó que sus dichos no tienen razón de ser ni aportan nada relevante a la cuestión, ya que sus dichos versan sobre “lo que se sabe en el ambiente”.

Adujo que la propia actora le contó que la despidieron porque estaba embarazada, entonces se pregunta cómo se enteró, porque quien es despedido no vuelve a su lugar de trabajo, por lo que concluyó que le contó fuera del lugar de trabajo porque son amigas.

Luego, refirió que la testigo sabe que actora ingresó a trabajar en el año 2014 y que lo sabe porque cuando ella ingresó la actora ya estaba “hacía meses”, aseveró que sabe la fecha porque se la dijeron, ya que no la percibió con sus propios sentidos.

Por último, advirtió que la testigo manifestó que no sabía los nombres de quien reemplazaba y al preguntarle quienes eran “fijas” respondió que no iba muy seguido al hotel, pero si puede recordar con total seguridad a la actora.

Corresponde rechazar la tacha interpuesta por la accionada, en primer lugar, porque el demandado nunca negó que la testigo haya trabajado para él, tal como afirmó en su declaración la Sra. Sánchez, por lo que debido a su carácter de dependiente, aun cuando esporádica (por ser reemplazante) la convierte en una testigo presencial de los hechos que relató, con excepción de aquellos que la misma testigo manifiesta que conoce por referencias de terceros. Por otro lado, debido a que el testigo declaró que conoce por otras personas alguno de los hechos por los que fue interrogados, no puede desvirtuarse por esa circunstancia todo el testimonio. Ello debido a que ello no permite calificarlo como “testigo de oídas” con relación a los hechos respecto de los que tuvo conocimiento directo y no de manera mediata, como por ejemplo, en lo relacionado a la cuestión objeto de análisis en este acápite, o con relación a otras cuestiones como cuando respondió, quien era la encargada, las tareas que efectuaba la trabajadora.

En conclusión, estimo que la declaración de la Sra. Sánchez no resulta contradictoria y fue objetada porque expuso en contra de la posición asumida por la demandada, pues no se alegó o acreditó ningún sustento fáctico que permita prescindir de su relato.

La testigo Beltrán fue tachada porque respondió que sabía que la actora trabajó hasta el año 2015 cuando ella misma contestó que supuestamente trabajó para la demandada haciendo remplazos hasta fines del año 2014. A su vez, se contradice cuando respondió que el motivo de la finalización del vínculo fue por embarazo de la trabajadora porque la Sra. Zulma comentó que había una de las chicas que no iba a poder trabajar porque estaba embarazada, y que eso sucedió a fines del 2014, pero de la propia versión de la actora surge que supuestamente presentó el certificado en agosto del 2015, es decir ocho meses después de la fecha que dice la testigo.

Corresponde admitir la tacha interpuesta por la accionada, por cuanto, tal como lo señala acertadamente la impugnante, del relato de la Sra. Beltrán surgen contradicciones manifiestas, lo que no me permite valorar con fuerza convictiva su testimonio.

Por otro lado, cabe tener presente el art. 52 de la LCT *“Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará: a) Individualización íntegra y actualizada del empleador. b) Nombre del trabajador. c) Estado civil. d) Fecha de ingreso y egreso. e) Remuneraciones asignadas y percibidas. f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares. g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo. h) Los que establezca la reglamentación...”*.

Ante ello, cobra relevancia la prueba de exhibición de documentación ofrecida por la parte actora (CPA3), pues intimado el demandado a exhibir libros de registros únicos, libro de remuneraciones del art. 52 LCT correspondiente desde septiembre/2014 a septiembre/2015 inclusive, aquel no dio cumplimiento. En virtud de ello, corresponde hacer efectivo el apercibimiento dispuesto por los arts. 61 y 91 CPL y tener por cierta la fecha de ingreso denunciada por la parte actora, la que debía constar en los documentos requeridos y no presentados.

En virtud de todo lo analizado, en especial la presunción antes mencionada, corroborada por el testimonio de la Sra. Beltrán, considero que la fecha de ingreso de la Sra. González es la denunciada en su escrito de demanda, esto es el **07/09/2014**. Así lo declaro.

Remuneración

No se encuentra controvertida la remuneración percibida por la Sra. González, esto es, la suma de \$900 por semana, \$3600 mensuales.

Teniendo presente que tampoco se encuentra controvertida la jornada de la trabajadora, puedo concluir que aquella debía percibir una retribución íntegra, por una jornada completa, correspondiente a la categoría de “nivel 4 - mucama”, del CCT 479/06”. Así lo declaro.

Según prueba informativa (CPA N° 2), de acuerdo a las escalas salariales remitidas por UTGRA, el salario básico para un trabajador con categoría de “mucama - nivel 4”, era de \$7.098,91 en el mes de septiembre de 2015.

Como corolario de lo expuesto, considerando lo decidido, la remuneración que debió percibir la Sra. González a la época del despido era de \$7.098,91, más los adicionales previstos en la normativa convencional. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

El despido y su justificación

No resulta una cuestión controvertida entre las partes que la relación laboral culminó por despido directo de fecha 08/09/2015.

Ahora bien, la parte demandada alegó que la trabajadora no desempeñó su trabajo conforme se lo encomendaron, y por ende, no cumplió las expectativas de su empleador, por ello decidió poner fin a la relación que los unía, toda vez que la actora se encontraba comprendida dentro de los términos del art. 92 bis de la LCT.

Afirmó que no existe otro motivo más que el insatisfactorio desempeño de la trabajadora en sus tareas y, encontrándose justamente en el periodo de prueba, el que

consiste en la evaluación por parte del empleador y las aptitudes de la trabajadora respecto de la realización de las tareas correspondientes, es que puede afirmar que el despido se configuró dentro de las previsiones legales.

Teniendo en cuenta la causa invocada por la demandada como fundamento de la extinción de la relación laboral, corresponde entonces indagar la figura del período de prueba legislado por la LCT. Su art. 92 *bis* dispone que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el art. 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia y que cualquiera de las partes puede extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los arts. 231 y 232 de igual cuerpo legal.

El periodo de prueba como etapa inicial de un contrato de trabajo donde el empleador puede evaluar al nuevo trabajador y éste apreciar el ámbito laboral y las tareas que deberá llevar a cabo, está regidas por ciertas reglas a tener en cuenta: a) Este periodo de prueba solo aplica a los contratos por tiempo indeterminado, no así para los contratos a plazo fijo, eventuales o de temporada; b) El empleador debe registrar correctamente al trabajador que comienza su relación laboral por el periodo de prueba desde el primer día que comienza a prestar tareas, conforme reglamentaciones de AFIP. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho periodo; c) El empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez utilizando el periodo de prueba, de hacerlo se considera automáticamente que el empleador ha renunciado al periodo de prueba. Además, el uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo; d) Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral y se reconocen al trabajador los derechos sindicales; e) Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social; f) El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo y por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso, quedando excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del art. 212; g) El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

Por lo expuesto y considerando que la Sra. González ingresó a prestar servicios para la demandada el 07/09/2014, conforme lo tratado en la primera cuestión, puedo aseverar que el contrato de trabajo que medió entre las partes fue por tiempo indeterminado y de prestación continua (art. 90 LCT) y que la trabajadora no se encontraba durante el periodo de prueba, tal como afirmó la demandada, pues a la fecha de comunicación de la extinción de la relación ya había transcurrido con creces el plazo de gracia establecido en la normativa antes mencionada.

De este modo, la causal invocada para despedir a la trabajadora en fecha 08/09/2015 devino injustificada, por lo cual es acreedora de las indemnizaciones de ley. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN

Procedencia de los rubros reclamados.

Corresponde analizar la procedencia de los rubros reclamados, conforme al art. 214 inc. 5° del CPCC, por lo cual se analizarán detalladamente cada uno de ellos:

1. Indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes despido: corresponde admitir estos rubros, atento a lo tratado en la segunda cuestión (art. 245, 246, 232 y 233 LCT).

2. SAC sobre preaviso: se declara procedente este rubro de acuerdo a lo

resuelto con por la CSJT: Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani (sent. n° 107 del 07/03/12).

3. Vacaciones no gozadas: la actora tiene derecho a este rubro por no encontrarse acreditado su pago. Así lo declaro.

4. SAC proporcional: resulta procedente este rubro de acuerdo a lo previsto por el art. 123 de la LCT. Así lo declaro.

5. SAC sobre vacaciones no gozadas: De conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la ley de contrato de trabajo, el salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada posee naturaleza indemnizatoria por lo que no corresponde el cálculo del sueldo anual complementario con motivo del cese del dependiente sobre este rubro. En este sentido debe advertirse que el SAC es un concepto que se calcula sobre las remuneraciones del trabajador (cfr. arts. 121 y 123 LCT). Por lo expuesto, corresponde su rechazo. Así lo declaro.

5. Diferencias salariales: Conforme lo resuelto en la segunda cuestión, las remuneraciones denunciadas como percibidas por la accionante son inferiores a las resueltas en el referenciado punto, por lo cual, cabe declarar la procedencia del rubro reclamado respecto de los periodos no prescriptos. Así lo declaro.

6. Sanción del art. 1 de la Ley N° 25323: Jurisprudencialmente se sostiene que el deficiente registro laboral previsto en el art. 1 de la Ley N° 25323 debe referirse exclusivamente a las situaciones contempladas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley N° 24013. Es decir: a) ante la falta total de registración de la relación laboral; b) cuando la falta de registración involucre una posdatación en la fecha de ingreso y c) cuando se hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor a la percibida por el trabajador (cfr. CSJT- Sala Laboral y Contencioso Administrativo en autos “Toro José Alejandro c/ Bayton S.A. y otro s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 472 de fecha 30/06/10). Conforme lo tratado en la segunda cuestión, corresponde admitir este rubro.

7. Sanción del art. 2 de la Ley N° 25323: Esta norma dispone, en su parte pertinente que: *“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 de cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%”*. Para la procedencia del incremento indemnizatorio es preciso 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, bajo apercibimiento de lo dispuesto en la norma analizada, vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral (cfr. criterio sostenido por la C.S.J.T, sent.1433 del 21/11/2016 en “Gómez Pablo Daniel vs. Tiburcio Sanz S.A.”). Es decir, la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128, 149 y 255 bis de la LCT, es decir que, vencido dicho plazo, recién el empleador se encuentra en mora.

En el caso de autos, el actor acreditó la intimación al pago de las indemnizaciones en el plazo antes reseñado, mediante TCL de fecha 08/10/2015, en su mérito corresponde admitir la pretensión. Así lo declaro.

8. Multa del art. 178 LCT: Esta norma dispone una presunción *iuris tantum* a favor de la mujer trabajadora para su protección legal contra el despido discriminatorio fundado en razones de embarazo o maternidad.

En efecto, la norma mencionada pone en cabeza de la mujer trabajadora la obligación de comunicar en forma fehaciente al empleador su embarazo y acreditarlo. Si el despido de la mujer trabajadora acontece durante el periodo que se extiende desde los siete meses y medio antes o posteriores a la fecha de probable de parto, se presume, salvo

prueba en contrario, que se funda en causa de embarazo o maternidad, dando lugar a la indemnización especial del art. 178, que remite al art. 182 LCT.

La trabajadora manifestó que efectivamente dio aviso en el establecimiento el 10/08/2015, día en que se presentó en el trabajo con un certificado médico de la Dra. Sonia C. Patton (MP 4527) e informó que se encontraba cursando un embarazo de 10 semanas con amenaza de aborto. Preciso que la encargada del hotel, Sra. Zulma Pereira, recibió el certificado médico pero siguiendo estrictas instrucciones del propietario del hotel se negó a firmar la copia con fecha y hora de recepción.

Ahora bien, esta situación no se encuentra acreditada en autos, pues la testigo Sánchez, al ser interrogada puntualmente acerca de si ella presencié el momento en que la trabajadora entregó el certificado, afirmó que no y que sabía de aquella situación no solo porque “todos sabían en el ambiente” sino porque la propia actora le había comentado. En ese sentido, la amplia y vaga referencia realizada por la testigo y el hecho de que lo sabe porque la propia actora se lo dijo, no permiten valorar sus dichos con la fuerza de convicción suficiente como para tener por acreditado el hecho que se analiza, más aún cuando no existe ninguna otra prueba que pudiera coadyuvar a sostener aquella afirmación.

Por otro lado, mediante TCL de fecha 18/09/2015 la trabajadora comunicó a su empleadora certificado médico de fecha 16/09/2015 por el cual informaba que se encontraba cursando un embarazo de 15 semanas con fecha probable de parto el da 09/03/2016.

Respecto de esta comunicación, cabe advertir, tal como se indicó en la segunda cuestión, que la fecha de extinción del vínculo fue el 08/09/2015, por lo que esa notificación fue extemporánea, pues, tal como lo establece la norma mencionada al inicio, la notificación fehaciente debe ser realizada con anterioridad a la fecha de la extinción de la relación laboral.

De modo que, siendo que el nacimiento se encontraría acreditado mediante el DNI adjuntado como prueba documental, ya que es un documento oficial que acredita la identidad de una persona y de él surge que es hija de la trabajadora, pero que la accionante no acreditó haber cumplido con el requisito de comunicar en forma fehacientemente el embarazo a su empleador no existe posibilidad de aplicar la presunción dispuesta en el art. 178 LCT.

Tampoco se ha producido prueba directa alguna en la que se haya acreditado que los demandados hubieran tomado conocimiento cierto del estado de embarazo de la actora con anterioridad a la fecha del despido.

Por todo ello, corresponde rechazar este rubro.

Excepción de falta de legitimación pasiva y falta de acción.

El demandado Miguel Daruich expuso que la trabajadora jamás se desempeñó para él y que no tiene ningún tipo de vinculación. Afirmó que el único empleador de la actora era el Sr. Alejandro Daruich, conforme surge de la Certificación de servicios y remuneraciones de ANSES y Certificado de Trabajo de AFIP, que la propia actora acompañó en la demanda.

Por otro lado, precisó que se dedica a otra actividad comercial diferente a la que alega la trabajadora, que es socio de la sociedad comercial “Smart Seguridad SRL” siendo la única actividad a la que se dedica.

Es importante señalar que la legitimación para obrar no es un presupuesto procesal (que son requisitos que deben cumplirse para la constitución de una relación procesal válida), sino un presupuesto sustancial o presupuesto para la sentencia de mérito, en cuanto sólo en caso de tener la parte legitimación en la causa, el juez entrará a juzgar sobre el fondo, es decir, sobre la razón o sin razón de la demanda. Por lo tanto, sólo después de concluirse que las partes tienen legitimación para obrar, se entra a juzgar el mérito o fundabilidad de la pretensión. El concepto de legitimación alude a una especial condición o vinculación de uno o varios sujetos con un objeto lícito litigioso determinado, que los habilita a comparecer o exige su comparecencia, en un proceso concreto, con el fin de

obtener una sentencia de fondo. Por otro lado, Lino Palacio definió a la legitimación para obrar como aquel requisito “en cuya virtud debe mediar una coincidencia entre las personas que efectivamente actúan en el proceso y las personas a las cuales la ley habilita especialmente para pretender (legitimación activa) y para contradecir (legitimación pasiva) respecto de la materia sobre la cual verse el proceso”.

De lo reseñado, es factible colegir que existe falta de legitimación pasiva, cuando es la parte demandada la que carece de legitimación para obrar; es decir, cuando la persona que ha sido demandada no es aquella a quien la ley sustancial habilita para discutir sobre la cuestión de fondo planteada por el actor en el proceso.

De las pruebas aportadas al proceso advierto que del informe de fecha 12/08/2024 proporcionado por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) -CPA N°2- que la actividad desarrollada por Miguel Daruich es “*servicios de asesoramiento, dirección y gestión empresarial realizados por integrantes de cuerpos de dirección en sociedades excepto las anónimas*” y “*servicios de asesoramiento, dirección y gestión empresarial NCP*”.

Asimismo, la Dirección de Personas Jurídicas (CPD N°2), informó que “Smart Seguridad SRL” se inscribió en fecha 15/07/2013, y que está integrada por 1) Miguel Daruich y 2) David Carrizo, siendo el socio gerente el Sr. Daruich.

Por último, si bien la testigo Sánchez declaró que quien impartía las ordenes era Miguel y Alejandro Daruich a través de la encargada Zulma Pereira que era quien les transmita a las empleadas. Afirmó que lo sabía porque escuchaba que la encargada decía “Miguel tal cosa...”. En virtud de esta aclaración puedo concluir que la testigo no tuvo una percepción directa de lo que respondió y, su testimonio respecto de esta cuestión no posee la fuerza de convicción suficiente para tener por acreditado el carácter de empleador, dueño o titular del establecimiento por parte del codemandado.

Por lo expuesto y, en virtud de la prueba valorada, siendo que no se acredita en autos que el codemandado Miguel Daruich haya sido empleador de la actora, tal como lo afirmó en su demanda, corresponde admitir la excepción de falta de acción y la defensa de falta de legitimación pasiva opuesta por la codemandada Miguel Daruich y rechazar la demanda en su contra. Así lo declaro.

BASE DE CÁLCULO:

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada, correspondiente a un trabajador con la categoría de “**mucama**” **Nivel 4, establecimiento categoría 1 del CCT N°479/06**, con inclusión de los rubros no remunerativos. Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido” (CSJN, Sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11.549/56) - norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local in re “Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICl s/ Cobro de pesos” (Sent. N° 51 del 11/02/2015).

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

CUARTA CUESTIÓN INTERESES

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

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

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

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

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

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

Al respecto, resulta pertinente recordar lo considerado en el voto del Dr. Goane, cuando ya avizoraba esta misma situación al dictar sentencia en los autos “Sosa Oscar Alfredo c/Villagran Walter Daniel s/cobro de pesos” (Sent. N°824 del 12/06/2018): “por las condiciones fluctuantes del mercado y la economía, no es lo mismo calcular los intereses de una deuda que empezó a devengarlos hace veintitrés años, que una deuda que devenga intereses desde hace sólo dos años, los períodos históricos de tiempo y sus rasgos de normalidad o inestabilidad impactan sobre el fenómeno analizado, de hecho, y teniendo en cuenta la progresión histórica de cada tasa y un análisis comparativo de su evolución, se

advierte que cuando se calculan intereses de una deuda que comenzó a devengarlos desde hace diez años o menos, la aplicación de la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos arroja resultados muy superiores a los que brinda el uso de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina, sin embargo, cuando se calculan los intereses de una deuda que comenzó a devengarlos desde abril de 1991, el uso de la tasa pasiva ofrece, a la fecha, un porcentaje superior que la tasa activa”.

En efecto, en la cuestión traída a estudio, el promedio de la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina asciende a 2080,27%, mientras que si aplicamos la tasa activa el porcentaje de actualización disminuye a 500%. En otras palabras, la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina resulta ser un 316% más elevada que la tasa activa aplicada para igual período de tiempo.

Asimismo, tal como se indicó, para determinar la tasa aplicable corresponde considerar la realidad económica actual aplicable a cada caso concreto. Por ello resulta oportuno tener presente que el índice de variación de precios del consumidor (IPC) desde septiembre 2015 hasta marzo del 2025 (período considerado en este caso particular) arrojó un porcentaje de 10549,00%. De la misma manera, si tenemos presente el índice de variación del salario mínimo vital y móvil (SMVM) en el mismo período, aquel fue del 5006,00%.

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

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

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

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

PLANILLA DE CONDENA

Ingreso	07/09/2014	
Egreso	08/09/2015	
Antigüedad	1 año y 1 día	
Categoría:	Mucama - nivel 4 – establec. Categ. 1	conforme CCT 479/06
Básico		7.098,91
Antigüedad		\$22,01
Complemento de servicio 12%		\$ 851,87
Asistencia perfecta 10%		\$ 709,89
suma rem.		\$ 1.064,84
Total		\$ 9.747,52

1) Indemnización por antigüedad	
\$ 9.747,52 X 1 años	\$ 9.747,52
2) Indemnización sustitutiva del preaviso	
\$ 9.747,52 x 1 mes	\$ 9.747,52
3) Integración mes de despido	
\$ 9.747,52 / 30 x 22 días	\$ 7.148,18
4) SAC s/ Preaviso	
\$ 9.747,52 / 12	\$ 812,29
5) Vacaciones no gozadas	
\$ 9.747,52 / 25 x 14 x(248/360)	\$ 3.760,38
6) SAC proporcional	
\$ 9.747,52 / 2 x 68/180	\$ 1.841,20
7) Art. 2 Ley 25.323	
(\$10102,46+10102,46+7408,47)x50%	\$13.321,61
8) Art. 1 Ley 25.323	
Importe indemnización por antigüedad	\$ 9.747,52

Total Rubros 1) al 8) \$ al 13/09/2015	\$ 56.126,20
Interés tasa pasiva prom. BCRA desde 13/09/2015 al 05/03/2025	1931,84 % \$ 1.084.268,42
Total Rubros 1) al 08) \$ al 05/03/2025	\$ 1.140.394,62

9) Diferencias salariales

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa pasiva prom. BCRA al 05/03/2025	\$ Intereses
09/14	\$ 7.903,46	\$ 2.700,00	\$ 5.203,46	2.259,62	\$ 117.578,39
10/14	\$ 7.903,46	\$ 3.600,00	\$ 4.303,46	2.230,57	\$ 95.991,65
11/14	\$ 7.903,46	\$ 3.600,00	\$ 4.303,46	2.259,62	\$ 97.241,81
12/14	\$ 8.544,98	\$ 3.600,00	\$ 4.944,98	2.170,93	\$ 107.352,12
01/15	\$ 8.544,98	\$ 3.600,00	\$ 4.944,98	2.140,67	\$ 105.855,77
02/15	\$ 8.544,98	\$ 3.600,00	\$ 4.944,98	2.113,48	\$ 104.511,23
03/15	\$ 8.660,67	\$ 3.600,00	\$ 5.060,67	2.084,38	\$ 105.483,60
04/15	\$ 8.660,67	\$ 3.600,00	\$ 5.060,67	2.056,03	\$ 104.048,90
05/15	\$ 9.725,51	\$ 3.600,00	\$ 6.125,51	2.027,88	\$ 124.218,00
06/15	\$ 9.725,51	\$ 3.600,00	\$ 6.125,51	1.999,43	\$ 122.475,29
07/15	\$ 9.725,51	\$ 3.600,00	\$ 6.125,51	1.972,87	\$ 120.848,35
08/15	\$ 9.725,51	\$ 1.800,00	\$ 7.925,51	1.944,58	\$ 154.117,89
Subtotales			\$ 65.068,71		\$ 1.359.722,99

Total Rubro 9) Diferencias salariales al 05/03/2025	\$ 1.424.791,70
---	-----------------

<u>Resumen condena</u>	<u>GONZALEZ GABRIELA SILVANA</u>
Total Rubros 1) al 08) \$ al 05/03/2025	\$ 1.140.394,62
Total Rubro 9) Diferencias salariales al 05/03/2025	\$ 1.424.791,70
Total General \$ al 04/02/2025	\$ 2.565.186,32

COSTAS

Teniendo en cuenta el resultado del proceso, que se admitieron las principales cuestiones controvertidas (fecha de ingreso, remuneración y causa de despido) pero que se rechazaron los rubros multa del art. 178 LCT y SAC sobre vacaciones no gozadas, siendo que no tuvieron mayor incidencia cuantitativa en el pleito, estimo justo imponer las costas en forma proporcional a las partes. En consecuencia, se impone a la demandada Alejandro Daruich el 100% de las propias y el 90% de las de la actora, mientras que la actora el 10% restante de las propias (conforme al art. 63 del CPCC de aplicación supletorio al fuero y la

doctrina que emana de la CSJT en precedente "Acosta Víctor Ricardo vs Energías Sustentables del Tucumán SA (Ingenio Aguilares) S/Cobro de Pesos" sentencia N° 1678 de fecha 18/09/2019), "Arias Marina Silvana vs Oliva Antonio s/ indemnización", sentencia N° 518 del 11/5/2016). Asimismo corresponde imponer a la parte actora el 100% de las costas de la demandada Miguel Daruich. Así lo declaro.

HONORARIOS

Conforme lo prescribe el art. 46 inc. 2 de la Ley N° 6204, corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa. Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 06/03/2025 la suma de **\$2.565.186,32**.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley N° 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley N° 24432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Por la parte actora intervino la letrada Hebe Lorena Cabrera, como apoderada, quien asistió a la audiencia de conciliación de fecha 09/08/2024 y, en la etapa de producción de pruebas, compareció las audiencias testimoniales y confesional el 16/09/2024. Presentó alegatos.

Por el principal, estimo de justicia regular a esta profesional el 16% con más el 55% de la base regulatoria, por su actuación en el doble carácter a lo largo de tres etapas del proceso, lo que arroja la suma de **\$636.166,21** (base x 16% más 55% por el doble carácter). Por el planteo de acto inexistente (Resolución de fecha 07/05/2021) la suma de **\$41.748,,41** base x 7% (art 38) x 15% (art 59) + 55% (art 14). Por el planteo de caducidad de instancia (Resolución de fecha 07/05/2021) la suma de **\$119.281,16** base x 15% (art 38) x 20% (art 59) + 55% (art 14).

Ahora bien, en virtud de lo establecido por el art. 38 último párrafo de la Ley N° 5480, siendo que el monto resultante por el proceso principal es inferior al valor mínimo sugerido para una consulta escrita (según Resolución del Honorable Consejo Directivo del Colegio de Abogados de Tucumán del 20/11/2024), los emolumentos profesionales no podrán ser inferiores a dicha suma, por lo que corresponde regular los honorarios profesionales por su actuación en el proceso principal en la suma de \$440.000 (pesos cuatrocientos cuarenta mil) con más el 55% por su actuación en el doble carácter, lo que totaliza la suma de **\$682.000** (pesos seiscientos ochenta y dos mil) (consulta escrita + 55% - art. 14 LH-) a la letrada Hebe Lorena Cabrera.

2) A la letrada María Belén Llorens, quien intervino por la demandada Miguel Daruich como apoderada y contestó demanda.

Por el principal, estimo de justicia regular a esta profesional el 11% con más el 55% de la base regulatoria, por su actuación en el doble carácter a lo largo de una etapa del proceso, lo que arroja la suma de **\$145.788,09** (base x 11% más 55% por el doble carácter ÷ 3 x 1).

Luego continuó con la representación de Miguel Daruich la letrada Gisell Meheris Slame, como apoderada quien ofreció pruebas y presentó alegatos.

Por el principal, estimo de justicia regular a esta profesional el 11% con más el 55% de la base regulatoria, por su actuación en el doble carácter a lo largo de dos etapas del proceso, lo que arroja la suma de **\$291.576,18** (base x 11% más 55% por el doble carácter). Por el planteo de caducidad de instancia (Resolución de fecha 07/05/2021) la suma de **\$63.616, 62** base x 8% (art 38) x 20% (art 59) + 55% (art 14).

Atento a lo expuesto y siendo que el monto resultante por el proceso principal es inferior al valor mínimo sugerido para una consulta escrita corresponde regular los honorarios profesionales por la actuación en el proceso principal en la suma de \$440.000 (pesos cuatrocientos cuarenta mil) con más el 55% por su actuación en el doble carácter, lo

que totaliza la suma de **\$682.000** (pesos seiscientos ochenta y dos mil) (consulta escrita + 55% -art. 14 LH-) para las letradas Llorens y Meheris Slame. En efecto, respetando las correctas consideraciones respecto de la participación letrada y la distribución equitativa de los estipendios de acuerdo a la importancia jurídica de sus actuaciones y la labor desarrollada por cada profesional, corresponde fijar los honorarios de un modo equivalente a la existencia de una sola representación, y distribuirlo entre los letrados sin que quepa en cada caso particular, respetar el mínimo legal permitido. Esto porque, a criterio de este juzgado, en el caso de participaciones sucesivas, el monto mínimo legal permitido debe respetarse únicamente al momento de realizar la regulación de honorarios general a favor del conjunto de representantes de las partes, pero no en particular a la hora de distribuir aquel monto en cada uno de los letrados que han intervenido sucesivamente en el mismo proceso. Se considera ello, pues un temperamento distinto implicaría desvirtuar precisamente la naturaleza misma del método distributivo preceptuado en el art. 12 LH, creando un mecanismo de desigualdad injustificadamente dispendioso para las partes y contrario a la libertad que debe primar en la elección y participación de la representación letrada.

Sobre el particular, nuestros Tribunales tienen dicho que, en supuestos de intervención sucesiva de letrados "*(...) conforme lo preceptuado por el art. 12 de la ley 5480 (...) la regulación se practica -en cuanto al quantum- de un modo equivalente a la existencia de una sola representación. La aplicación del honorario mínimo dispuesto por el art. 38 de la ley arancelaria local, debe ser merituada a la luz de lo dispuesto por su art. 12; ya que de lo contrario, el obligado al pago del honorario se vería forzado a incrementar sus desembolsos, en la medida en que intervengan más de un procurador o de un patrocinante por cada parte, lo que resultaría sencillamente absurdo*" ([CCDL "López Gálvez, Norma Graciela vs. Díaz, Sonia Elvira y otra s/ cobro ejecutivo", sent: 272 de fecha: 05/06/13](#)). Así, corresponde para la Dra. Llorens la suma de **\$227.333,33** y para la letrada Meheris Slame la suma de **\$454.666,67**.

3) A la letrada Gisell Meheris Slame por su intervención por las demandadas Alejandro Daruich y Hotel Muum el 8% con más el 55% de la base regulatoria, por su actuación en el doble carácter a lo largo de tres etapas del proceso, lo que arroja la suma de **\$318.083,10**. Por el planteo de caducidad de instancia (Resolución de fecha 07/05/2021) la suma de **\$63.616, 62** base x 8% (art 38) x 20% (art 59) + 55% (art 14).

Atento a lo expuesto y siendo que el monto resultante por el proceso principal es inferior al valor mínimo sugerido para una consulta escrita corresponde regular los honorarios profesionales por la actuación en el proceso principal en la suma de \$440.000 (pesos cuatrocientos cuarenta mil) con más el 55% por su actuación en el doble carácter, lo que totaliza la suma de **\$682.000** (pesos seiscientos ochenta y dos mil) (consulta escrita + 55% -art. 14 LH-) a la letrada Gisell Meheris Slame.

Por ello,

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por Gabriela Silvana González, DNI N° 35.816.360, con domicilio en Av. Juan B. Justo N° 1759, de esta ciudad en contra de Alejandro Daruich, con domicilio en Avenida Adolfo de la Vega N° 351, casa 5B, Barrio Los Lapachos, de esta ciudad, por la suma de **\$\$2.565.186,32**. (dos millones quinientos sesenta y cinco mil ciento ochenta y seis con treinta y dos centavos) en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes despido, SAC sobre preaviso, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, diferencias salariales, arts. 1 y 2 de la Ley N° 25323, conforme lo considerado.

II) ABSOLVER a la demandada del pago de los rubros SAC sobre vacaciones no gozadas y multa del art. 178 de la LCT, conforme lo considerado.

III) RECHAZAR la demanda en contra de Miguel Daruich, conforme lo considerado.

IV) COSTAS: conforme lo considerado.

V) REGULAR HONORARIOS: A la letrada Hebe Lorena Cabrera, por su intervención como apoderada de la parte actora durante el proceso principal, la suma de **\$682.000**. Por el planteo de acto inexistente la suma de **\$41.748,,41**. Por el planteo de caducidad de instancia la suma de **\$119.281,16**. **2)** A la letrada María Belén Llorens, por su intervención por Miguel Daruich en el proceso principal, la suma de **\$227.333,33** . **3)** A la letrada Gisell Meheris Slame, por su intervención como apoderada de Miguel Daruich durante el proceso principal, la suma de **\$454.666,67**. Por el planteo de caducidad de instancia la suma de **\$63.616,62**. **4)** A la letrada Gisell Meheris Slame por su intervención por las demandadas Alejandro Daruich y Hotel Muum durante el proceso principal la suma de **\$682.000**. Por el planteo de caducidad de instancia la suma de **\$63.616, 62**.

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

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

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.^{EMC}

LEONARDO ANDRES TOSCANO
Juez
Juzgado del Trabajo de VIª Nominación