JUICIO: LOBO NORMA ROSALIA c/ CAPPETTA LUCIA ROSA s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1864/15

San Miguel de Tucumán, 12 de abril de 2024.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "LOBO NORMA ROSALIA c/ CAPPETTA LUCIA ROSA s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

Por escrito presentado el 29/10/2015 ante el Juzgado de Conciliación y Trámite de la II° nominación la letrada Silvana Beatriz Brandán se presentó por la sra. NORMA ROSALÍA LOBO, DNI n° 11.241.423, domiciliada en pasaje O'Higgins 2000 de esta ciudad y demás constancias personales que obran en poder *ad litem*. En tal carácter interpuso demanda en contra de LUCÍA ROSA CAPPETTA, domiciliada en av. Mitre 602 de esta ciudad a fin de que se la condene a abonar las indemnizaciones que surjan de la planilla o pruebas a producirse en autos.

Señaló que el 03/01/2006 comenzó a desempeñarse tanto en la casa familiar de la demandada -desarrollando tareas de servicio doméstico (especialmente limpieza, lavado, planchado y cocina)-, como en el negocio de su propiedad "Panificación Espiga de oro" -ubicado en el mismo predio pero con entrada independiente- cocinando para sus empleados y, en épocas especiales como navidad y año nuevo, embolsando panes de miga y de navidad.

Dijo que prestó tareas de lunes a viernes de 8 a 16 h y sábados de 7 a 17 h y que totalizó 50 h semanales y 200 mensuales. Expuso que percibió un salario mensual de $2.400- aunque debió cobrar $3.760- en sumas diarias de $100 contra la firma de recibos que no reflejaron la realidad y de los cuales no recibió copia alguna.

Indicó que el TCL del 26/11/13 por el cual reclamó aclaración de su situación laboral fue rechazado por la demandada que invocó la figura del abandono del trabajo, por lo que por misiva posterior del 27/12/2013 se consideró despedida. En este sentido, explicó que cumplió sus labores según indicaciones de la empleadora hasta el 25 de octubre, ya que el 28 de dicho mes se le negaron tareas.

Por escrito del 15/11/17 adjuntó documentación original.

Mediante presentación del 12/04/18 el letrado Pedro Arturo Escobar se apersonó por la sra. LUCIA ROSA CAPPETTA, DNI 3.744.367, domiciliada en av. Mitre 602, recusó sin causa al magistrado, solicitó la prescripción de la causa, negó de manera genérica los hechos invocados en la demanda y admitió la autenticidad y recepción de los TCL aportados.

Asintió que desde el 10/01/08 la sra. Lobo trabajó para su mandante en jornadas de 8 h diarias por la suma mensual de $1.320, la que ascendió a $2.300 en setiembre de 2013. Alegó que no debió percibir $3.760 y que nunca pretendió

disminuir costo alguno, conforme surge de los recibos de haberes obrantes en la causa. Recalcó que la reclamante hizo abandono de servicio y que nadie la despidió.

Por decreto del 26/04/18 el juez interviniente se excusó de intervenir en la causa y ordenó su remisión a Mesa de entrada para el sorteo de un nuevo juzgado. A través de pronunciamiento del 31/05/18 este sentenciante confirmó su intervención.

El escrito de ampliación de demanda de fecha 04/10/19 fue rechazado por extemporáneo mediante decreto del 17/10/19.

En proveído del 05/02/19 se consignó el fallecimiento de letrado Pedro Arturo Escobar, se dispuso la suspensión de los términos y el plazo de cinco días para que la demandada concurra con nuevo apoderado.

Mediante escrito del 05/04/21 la sra. Cappetta designó patrocinante al letrado Luis Fernando Ruiz Torres, quien no acompañó tasas y bonos, por lo que por pronunciamiento del 15/12/21 se tuvo por constituido su domicilio en los estrados del juzgado.

En decreto del 10/05/23 se ordenó la apertura de la causa a pruebas.

El 21/09/23 se celebró la audiencia de conciliación, a la que comparecieron los letrados Brandán y Ruiz Torres. Surge de su contenido que se tuvo por intentado el acto conciliatorio y se proveyeron las pruebas ofrecidas.

A través de proveído del 04/10/2023 se tuvo al letrado Ruiz Torres como apoderado de la demandada.

Concluida la etapa probatoria, en fecha 15/02/24 Secretaría actuaria precisó el siguiente detalle (art. 101 CPL): Parte actora: 1) Instrumental: producida. 2) Informativa: parcialmente producida. 3) Exhibición de documentación: producida. 4) Pericial contable: producida. 5) Testimonial: parcialmente producida e incidente de tacha de testigos. 6) Confesional: producida.

Por nota del 01/03/24 se asentó que ambas partes presentaron alegatos y mediante disposición de igual fecha se dispuso el pase de los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

I. Las cuestiones expresamente admitidas por las partes son: a) Existió una vinculación de empleo. 2) Los TCL aportados por la actora en su demanda.

II. En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria que se analizarán son: 1) Con respecto a la relación laboral: fecha de ingreso; tareas y categoría; jornada y remuneración. 2) Respecto de la extinción: causal y justificación. 3) Rubros y montos reclamados. Prescripción. 4) Intereses, costas y honorarios profesionales.

PRIMERA CUESTIÓN:

Fecha de ingreso:

1. Mientras la reclamante dijo que ingresó el 03/01/2006, la demandada sostuvo que fue el 10/01/2008.

Es primordial resaltar que la acreditación de una ´fracción´ de vinculación sin registración se rige analógicamente por los lineamientos tendientes a demostrar la percepción de remuneraciones ´en negro´ o el cumplimiento de jornada extraordinaria, en tanto requieren de prueba directa y asertiva por ser condiciones

laborales anormales (Corte Suprema de Justicia “López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos. SH s/ despido-ordinario” - sent. n° 975 del 14/12/2011). También por la doctrina legal de la CSJT referida a la carga de la prueba y los extremos que deben ser acreditados por quien invoca una relación laboral no registrada, pues aun cuando no se trata de la totalidad del tiempo que duró la relación, resulta un período en que no habría registro de la existencia de esa relación denunciada (conf. CSJT, sent. 170/2007; 597 del 25/04/2019; sgtes. y ccdtes.).

2. Luego de compulsada la causa puedo aseverar que no existe prueba que afiance la versión de la sra. Lobo.

Pudo resultar determinante el testimonio de la sra. Ana Mansilla, quien trabajó en la panificación propiedad de la sra. Cappetta, ubicada en el mismo predio que el domicilio particular donde prestó servicios la reclamante, lo que conoció porque regularmente se cruzaban. Sin embargo, negó conocer la fecha en la cual aquella habría comenzado a desempeñarse.

Si bien esta deponente fue tachada en virtud de haber admitido un juicio pendiente en contra de la accionada y aun cuando no profundizó sobre esta situación pues no se tramitó en tiempo el oficio al Juzgado pertinente, corresponde rechazar la impugnación porque la existencia de juicio entre testigo y parte no constituye restricción alguna a su deposición testimonial y sólo impone analizarla con cautela y celo (Cámara del Trabajo en el caso “Aibar Daniel Arturo y otros vs. El Molino Gastronomía SRL s/ cobro de pesos”, sent. 22 del 24/02/2017).

Tampoco resultó determinante el dictamen pericial de fecha 07/02/23 (producido en el CPA4), ya que el CPN practicó la planilla de rubros en base a los años de antigüedad propuestos por la oferente, pero sin precisar fecha de ingreso.

No fue conducente la prueba de exhibición ofrecida en CPA3 en razón de que la documentación requerida por la actora -aun cuando no fue presentada por la accionada por causa imputable a ésta- no resultó apropiada para dilucidar esta cuestión que -como se anticipó- requiere de prueba asertiva y directa. Ello por cuanto se solicitó a la sra. Cappetta presente: Declaración y recibo de pago de las contribuciones de la seguridad social de la sra. Lobo; el recibo de liquidación final y “*demás documentación que mencionara el demandado en epistolar 646735490 y que esta parte fuera a retirar en el horario y lugar indicado y que no le fuera entregada no encontrándose a la fecha mencionada, ni siquiera confeccionada, mucho menos puesta a disposición*”.

Debo decir que el primero de los instrumentos no contiene obligatoriamente el dato de fecha de ingreso y que en el recibo de liquidación final -aun cuando pudiera agregarse dicho dato- sólo reflejaría los asientos registrados por la patronal, o sea, que su ingreso fue en 2008.

Estimo que la segunda parte de este medio probatorio resultó inconducente por cuanto se solicitó la presentación de la instrumental ofrecida en misiva n° 646735490, cual fuera descripta de manera amplia e imprecisa: “…*Atento a su telegrama colacionado…se le preparó la documentación laboral con los datos en que usted se desempeñó como empleada de servicio doméstico, debiendo retirarlo por mi domicilio…Se reitera lo dicho en anteriores cartas documentos que su fecha de*

ingreso no se produce el día 03/01/2006, razón por la cual en la correspondiente documentación no figurará esa fecha...".

Respecto de los recibos de haberes obrantes en la causa, cabe reiterar que fueron expresamente reconocidos por las partes. La mayoría de ellos (03/2008, 04/2008, 10/2008, 11/2008, 06/2009, 04/2011, 07/2011) no contienen la fecha de ingreso de la trabajadora; pero los instrumentos del 08/2013 y 09/2013 -con formato mas completo y actualizado- revelan que la fecha de ingreso fue el 01/01/2008. Si bien es doctrina reiterada que estas constancias -que emanan unilateralmente del empleador y tienen la firma de la parte débil de la relación laboral- no siempre reflejan situaciones reales y que resulta facultad del magistrado obviar determinados datos allí consignados (conf. CSJT, sent. 127, 6/3/2017), en este caso resultan útiles para avalar la postura de la demandada, pues no existe otra prueba que la contradiga.

3. Por lo tanto, al no obrar prueba alguna que respalde la posición de la sra. Lobo, estimo probada la versión de la accionada respecto de que la actora comenzó a desempeñarse bajo su dependencia el **10/01/2008**. Así lo declaro.

Tareas y categoría:

1. El silencio de la accionada con relación a este punto y la declaración de la testigo Mansilla me permiten inferir que la demandante desempeñó las labores que denunció en su escrito introductorio: en la residencia principal realizó tareas de servicio doméstico como limpieza, lavado, planchado y cocina y en la Panificación "Espiga de Oro" se encargó de cocinar a los empleados y, en ocasiones especiales como Navidad y Año Nuevo, de participar en el proceso de empaquetado de panes de miga y panes especiales.

Resta definir su categoría laboral pues no fue denunciada.

2. Me adentraré en el tema recalcando que en el régimen del personal de casas particulares existen dos modalidades de trabajo -con retiro y sin retiro- y que de acuerdo a cada una de ellas le corresponden al trabajador distintos valores salariales, aportes, descansos y jornadas. De esta forma, distingue cinco categorías: a) Supervisor/a: coordina y controla las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo. b) Personal para tareas específicas: cocineras/os contratados en forma exclusiva para desempeñar esa labor y toda otra tarea del hogar que requiere especial idoneidad del personal. c) Caseros/as: personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda, donde habita debido a su actividad y por el contrato de trabajo. d) Asistencia y cuidado de personas: comprende la asistencia y el cuidado no terapéutico de personas enfermas, con discapacidad, niños, niñas y adolescentes, adultos mayores. e) Personal para tareas generales: prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general toda otra tarea típica del hogar.

Vale recalcar que aún cuando la actora invocó tareas que no tendrían vinculación con el estatuto especial para el personal de casas particulares (empaquetado de panes en épocas especiales como Navidad y año nuevo) es claro que no fueron las habituales. Al mismo tiempo, tampoco reclamó la aplicación de otro CCT que no fuera el regimen de la Ley n° 26844 de personal de casas particulares. Asimismo, en audiencia de absolución de posiciones la sra. Cappetta dijo que sólo se

desempeñó como empleada doméstica negando rotundamente que hubiera trabajado en la panificación.

Por lo que estimo que le correspondió la **Categoría 5 ´personal para tareas generales´ con retiro**. Así lo declaro.

Jornada:

1. La denunciante dijo que trabajó de lunes a viernes de 8 a 16 h y sábados de 7 a 17 h. La accionada indicó sucintamente que cumplió jornadas de 8 h diarias.

2. Comenzaré señalando que legalmente la jornada completa se presume. La Ley de jornada de trabajo prescribe que su duración no podrá exceder de 8 h diarias o 48 semanales y que dicho lapso es “jornada completa” (art. 1).

Por su parte, la ley n° 26844 prescribe que la jornada de trabajo no puede exceder de 8 h diarias o 48 semanales; que podrá establecerse una desigual distribución semanal en tanto no importe una superior a las 9 h; un descanso semanal de 35 h corridas a partir del sábado a las 13 h; y que en el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas. (art. 14).

Ahora bien, teniendo en cuenta la normativa citada y la franja horaria denunciada, se desprendería el cumplimiento de jornada extraordinaria. Por ello es oportuno señalar que el art. 25 de dicho cuerpo legal regula las ´horas extras´ en el sentido de que el empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del 100% en días sábados después de las 13 h, en días domingo y feriados.

La sra. Lobo no sólo no reclamó ni cuantificó por este concepto sino que tampoco demostró el cumplimiento de una jornada superior a la convencional o legal, la que -según la doctrina legal sentada por nuestra Suprema Corte de Justicia local (Sala Laboral y Cont. Adm., sent. n° 975 del 14/12/11, “López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos S.H. s/despido ordinario).

En este sentido, no resultó conducente el testimonio de la sra. Mansilla pues no conoció al respecto. Tampoco es reveladora la prueba instrumental aportada por la reclamante (formulario AFIP F 102/B), en tanto da cuenta de que semanalmente cumplió 16 h o más -siendo este el máximo, pues las otras posibilidades son menos de 12 h y desde 12 a 18 h- lo que significa que cumplió el máximo de la actividad.

Es por ello que concluyo que fue una trabajadora de jornada completa. Así lo declaro.

Remuneración:

1. La sra. Lobo sostuvo que diariamente cobró $100 y mensualmente $2.400, pero que debió percibir $3.760. La contraria aseveró que el final de la vinculación le abonó un sueldo de $2.300 y que no le correspondió la suma de $3.760.

El recibo de haberes de setiembre de 2013 refleja que cobró $2.300, restando definir su remuneración devengada.

2. En su cuaderno de prueba informativa la actora solicitó que AFIP remita declaración de ingresos mensuales de retribución como inscripta como personal de servicio doméstico así como los montos y fechas de ingresos de aportes y

contribuciones a la seguridad social. En fecha 20/10/23 la entidad informó que el régimen de la seguridad social del servicio doméstico no contempla la declaración de remuneraciones a los fines de tributación de sus respectivos aportes y que basta solamente con superar o no las 16 h semanales.

No obran en la causa escalas salariales pertinentes. Advierto que la reclamante equivocadamente solicitó informe al Sindicato obrero de la industria del pan, el cual no corresponde con la actividad denunciada en autos.

Tampoco resulta significativa la planilla de rubros confeccionada por el perito CPN pues tomó como base el monto denunciado como mejor remuneración devengada por la actora ($3.760), la cual no se acreditó.

3. No habiendo prueba de la remuneración devengada estaré a lo publicado por el BORA el 19/09/2013: Resolución n° 886/2013 del Ministerio de Trabajo resolvió un aumento del 25% para el personal doméstico y estableció una nueva escala salarial para la categoría de la sra. Lobo. El nivel mínimo para el personal categoría 5 con retiro pasó a $25 por hora y un mensual de **$3.220** (https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/95002/19930831). Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: causal y justificación del despido.

1. Comenzaré examinando las posiciones que las partes plasmaron en sus escritos introductorios.

Estimo que si bien la versión de la actora con relación a este punto resultó poco clara, puedo extraer en claro que por TCL del 26/11/13 exigió aclaración de su situación laboral y correcta registración, bajo apercibimiento de despido indirecto. Señaló que mediante CD la accionada rechazó la misiva, rebatió la negativa de tareas e invocó la figura de abandono de trabajo. En este sentido, negó que aquella se comunicara telefónicamente en varias oportunidades solicitando su regreso al trabajo.

Dijo que prestó servicios efectivos hasta el 25 de octubre de 2013, pues el 28 de dicho mes le negaron la prestación de sus tareas habituales. Agregó que la CD de solicitud de reintegro al trabajo fue repudiada a través de TCL del 27/12/2013 por la que se consideró despedida.

La accionada de manera sucinta afirmó textualmente: "…*Ella realizó abandono de servicios y nadie la despidió…*".

También el intercambio telegráfico describe cronológicamente el escenario de la época previa a la extinción. Debo recalcar que en su escrito de responde la demandada lo reconoció expresamente por lo cual en audiencia de conciliación se descartó el medio de prueba informativa destinado a acreditar su autenticidad y recepción por ser una cuestión no controvertida.

Por **TCL de fecha 26/11/13** la reclamante denunció que el 26/10/13 la demandada le negó tareas; intimó a la patronal a aclarar su situación laboral bajo apercibimiento de despido indirecto; y exigió correcta registración de fecha de ingreso (03/01/2006), de jornada laboral (lunes a sábado de 8 a 16 h) y del salario mensual devengado ($3.760).

En **CD del 18/12/13** la accionada documentó que el 29/11/2013 remitió CD al domicilio constituido por la trabajadora, pero que el personal del Correo argentino

dejó aviso de visita por no encontrar a nadie allí, aunque la misiva nunca fue retirada de notando su falta de interés. Reiteró el contenido de aquella epístola en el sentido del rechazo del TCL de fecha 26/11/13, de que la situación laboral es clara, que como empleada de servicio doméstico que dejó de concurrir a prestar tareas desde el 25/10/13 y que en dicha oportunidad exteriorizó su voluntad de dejar de trabajar por razones personales. Impugnó la negativa de tareas y la indebida registración, afirmando las condiciones laborales oportunamente denunciadas en su escrito de responde. Denunció que la actora reclama la ineficiencia del contrato de trabajo sólo para considerarse despedida y reclamar indemnizaciones que no le corresponden. Alegó que la llamó en varias oportunidades para que vuelva a trabajar, pero que se negó por lo que solicitó que recapacite y se tome sus tareas habituales.

Fue así que mediante **TCL del 27/12/13** la sra. Lobo se consideró gravemente injuriada y despedida.

En suma, del escrito de demanda surge que la sra. Lobo denunció negativa de tareas y que -luego de intimar fehacientemente- se consideró despedida por incorrecta registración de sus condiciones laborales. Por su parte, en su responde la sra. Cappetta sostuvo que aquella hizo abandono de servicios y que no fue despedida.

A su vez, del intercambio epistolar emanan otros elementos de análisis. Surge de TCL del 25/11/13 que a la actora se le negaron tareas entre el 25 y 26 de octubre de 2013 y que requirió correcta registración de ciertos extremos laborales. Por CD del 18/12/2013 la accionada manifestó que habría contestado aquella comunicación en fecha 29/11/13, reiteró su contenido en el sentido de que existió correcta registración y solicitó su reintegro a sus labores. Fue así que mediante TCL del 27/12/13 la actora se consideró injuriada y despedida.

2. Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo no puede extinguirse dos veces, ya que se trata de una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio y que la suerte del contrato dependerá de la legitimidad en la comunicación del primer distracto -lo que no obsta a la justificación o no de la causal en que se fundó o la procedencia de las indemnizaciones derivadas - y la disparidad de criterios en este punto, examinaré las causales invocadas por ambas partes. Para ello, resulta pertinente considerar lo normado por la LCT respecto del modo de extinción de los contratos de trabajo (norma supletoria, conforme art. 72 inc. ‘a’ de la Ley nº 26844).

Así, su art. 242 dispone que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia, por parte de la otra, de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. El art. 243 prescribe que el despido -tanto por justa causa dispuesto por el empleador, como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador- deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda y que, ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

Nuestra jurisprudencia local sostuvo que la valoración de la injuria debe ser realizada por el juzgador, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad,

proporcionalidad y oportunidad, hecho que -para constituir una justa causa de despido- debe revestir una magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 LCT. Es decir, el juez debe considerar el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo en cuestión, como así también las modalidades y circunstancias personales de cada caso (CSJT, “Ruiz, Lucía Ángela vs. Instituto del Riñón y Diálisis del Sur y/o Moreno, Héctor Antonio s/despido” sentencia nº 579 del 17/08/2010).

En este sentido, enseña Mario Ackerman que la injuria laboral es la “*conducta de las partes (acto u omisión) que afecta el vínculo laboral de un modo tal que justifica que la parte que no incurrió en ella rescinda el contrato con tal invocación. La entidad de tal afectación es habitualmente identificada como la proporcionalidad entre el acto y la sanción. Esta condición -es decir la presencia de la injuria- es necesaria y no suficiente ya que se exige, además, que la respuesta sea contemporánea u oportuna...Es injuria 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, así el vínculo contractual..."* (Tratado de Derecho del Trabajo - Tomo IV, pág. 286).

Se entiende que el agravio, para erigirse en justa causa de despido, debe poseer una magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la LCT, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad. Entonces, es relativa toda calificación que las partes hagan del conflicto porque siempre será el juez quien deba calificar los sucesos como agraviantes, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya injuria en términos absolutos. Ello por cuanto dicha circunstancia, objetivamente considerada, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro. En síntesis, su auto calificación no será determinante frente al claro precepto del art. 242 LCT y habrá despido directo o indirecto por justa causa cuando el juez concluya que la parte contractualmente ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente a un incumplimiento contractual constitutivo de una injuria.

También es relevante señalar que la carga de probar incumbe a quien afirma un hecho controvertido, siendo que cada parte deberá probar el presupuesto de hecho de la norma que invoque como fundamento de su pretensión, defensa o excepción, de acuerdo a lo prescripto por el art. 322 CPCC, de aplicación supletoria, art. 14 CPL.

3. Dicho esto, puedo anticipar que no se acreditó la ruptura del vínculo por abandono de trabajo, conforme invocara la accionada. Es pertinente señalar que el abandono de trabajo previsto en el art. 46 inc. ‘j’ de la Ley Nº 26844 o abandono incumplimiento se configura cuando, mediando por parte del trabajador la violación voluntaria e injustificada de sus deberes de asistencia y prestación efectiva del trabajo (arts. 21, 62, 63, 84 y cons. de la LCT, supletorio), desoye la intimación fehaciente que, a los fines de reintegrarse al trabajo, le curse el empleador dentro del plazo que impongan las modalidades de cada caso, el que nunca podrá ser inferior a dos días hábiles. Es decir, exige la concurrencia de una exigencia de tipo formal (intimación previa al dependiente) y la convergencia de dos elementos: la no concurrencia al trabajo (objetivo) y la voluntad del empleado de no reintegrarse a su

puesto de trabajo (subjetivo). Todos estos extremos deben hallarse presentes teniendo en cuenta los principios de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT) y la exclusión de la presunción de renuncia al empleo del trabajador (art. 46 j. Ley n° 26844).

En relación a este punto no puedo obviar que resultó extemporánea la introducción de la figura al contestar demanda, lo que violentó el principio de fijeza judicial del art. 243 LCT. También advierto que no se acreditaron los requisitos formales exigidos por la normativa vigente (art. 46 j. Ley n° 26844) ni la voluntad de la actora en tal sentido (CSJ Tuc.; sentencia n° 1035 del 28/12/2011).

4. Resta entonces estudiar las causales señaladas por la actora.

Conforme se resolvió en los acápites anteriores, no demostró haber ingresado a trabajar para la sra. Cappetta en fecha anterior a la de registración, ni haber cumplido jornada extraordinaria de labor (pues se decidió que fue trabajadora de jornada completa). En efecto, se rechazan estas causales como agravios que justifiquen la denuncia del contrato de empleo.

Sin embargo, si demostró que fue deficientemente remunerada ya que en la etapa final de la vinculación cobró $2.300 cuando debió percibir $3.220.

Debo decir que la falta de satisfacción -por parte del empleador- del pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en la ley (arts. 19, 20, 21 Ley n° 26844) constituye una injuria laboral con serias consecuencias patrimoniales y morales para aquel. Es por ello que, tratándose de un crédito de carácter alimentario, no es posible admitir ningún tipo de excepción a esa obligación esencial del patrón quien, en caso de incumplimiento, incurre en un antijurídico contractual que debe reputarse grave, en el marco del art. 242 LCT, supletorio.

En este sentido, comparto el criterio asumido por nuestra Corte Suprema de Justicia local, respecto de que la persistencia del empleador en el incumplimiento del deber de abonar la remuneración (art. 46 h. Ley n° 26844) "*configura un grave incumplimiento contractual que justifica la denuncia del contrato por parte del trabajador dada la naturaleza alimentaria de la obligación insatisfecha y, por ende, genera a su favor el derecho a percibir las indemnizaciones derivadas de las rescisión, máxime cuando la omisión se mantiene aún después de sucesivas intimaciones y emplazamientos al pago*" (Navarro, Marcelo J., "Artículo 74", en AAVV, Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, Dir. Miguel Ángel Maza, La Ley Buenos Aires, 2012, T. I, p. 889). (García Juan José vs. ABBSA s/ cobro de pesos- sent. n° 637 del 11/05/2018).

Teniendo en cuenta estos antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios y lo decidido en el último apartado de la ´segunda cuestión´, puedo concluir de manera categórica que el **despido indirecto dispuesto por la actora en fecha 27/12/2013** resultó plenamente justificado, pues la demandada incumplió una de las obligaciones principales del contrato de trabajo, siendo una injuria grave que justifica la ruptura del vínculo laboral (art. 242 de la LCT, supletorio, conf. art. 72.a de la Ley nº 26844). Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Procedencia de los rubros y montos reclamados. Prescripción.

I. 1. De conformidad a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC, corresponde tratar lo concerniente a los rubros y montos reclamados.

Previamente corresponde recalcar que en su escrito introductorio la actora incumplió una de las disposiciones del art. 55 del CPL al no ofrecer planilla estimativa de rubros y cantidades reclamadas. Asimismo, si bien por escrito del 04/10/19 pretendió ampliar su demanda en ese y otros sentidos, se rechazó su pedido por extemporáneo, mediante decreto del 17/10/19.

Aun así, no puedo obviar que en aquella presentación asentó que accionó a fin de que a la sra. Cappetta "…*se la condene a abonar las indemnizaciones que surjan de la planilla o pruebas a producirse en autos*…", lo que me permite interpretar que de lo plasmado en las piezas postales intercambiadas en la etapa prejudicial -que forman parte de la prueba documental de la causa- y de los resultados de los demás medios probatorios rendidos extraeré los conceptos perseguidos mediante este proceso de cobro de pesos por encuadrarse dentro de la fórmula "*prueba a producirse…*".

Entonces, comenzaré examinando el TCL de fecha 27/12/2013, que adelantó el reclamo por "…el pago de las indemnizaciones que me corresponden, integradas por **indemnización por antigüedad, indemnización por falta de preaviso, integración mes de despido, días trabajados, Sac proporcional, vacaciones no gozadas, diferencias de salario entre lo percibido y lo que debería percibir**…". Por su parte, en el punto n° 3 de su prueba pericial contable el reclamante requirió que el perito realice un cálculo indemnizatorio por despido sin causa por los conceptos **indemnización por antigüedad, Sac sobre antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, Sac sobre preaviso, días trabajados Noviembre 2013, integración mes de despido, Sac sobre integración mes de despido, Sac proporcional de los períodos no prescriptos (Noviembre 2010 a Noviembre de 2013), vacaciones proporcionales de los períodos no prescriptos (Noviembre 2010 a Noviembre de 2013, Sac sobre vacaciones proporcionales de los períodos no prescriptos (Noviembre 2010 a Noviembre de 2013), multa falta entrega de certificaciones de servicios y remuneraciones y certificado art. 80 LCT**.

Es pertinente señalar que pudo la parte accionada plantear excepción de defecto legal u oponerse a la admisión de la demanda ante su necesidad de preservar adecuadamente su derecho de defensa en juicio, pero no lo hizo. O sea, entiendo que la ausencia de planilla de liquidación en su escrito introductorio no resultó un escollo insuperable en razón de que -como se indicó- entre la prueba que produjo -documental formada por TCL y pericial contable- la actora formalizó un reclamo respecto del cual la contraria no formuló objeción.

Por lo tanto, extraeré los conceptos consignados en ambos instrumentos para examinar su procedencia. Así lo declaro.

2. Puedo anticipar que el rubro **diferencias salariales** se rechaza *in limine* por la falta de precisión en su proposición. Mediante el TCL del 27/12/13 se demandaron sucintamente "*diferencias de salario entre lo percibido y lo que debería percibir…*". Asimismo, no fue uno de los conceptos que se incluyó en la prueba pericial contable para la confección de la planilla solicitada.

Es importante mencionar que quien reclama diferencias de salarios debe aportar, como punto de partida, pautas mínimas suficientes para que el demandado ejerza válidamente su derecho de defensa y el Tribunal pueda pronunciarse sobre la validez del petitorio; exigencia de cumplimiento insoslayable para que opere la inversión del *onus probandi* sobre el monto y cobro de las remuneraciones (Cámara del Trabajo “Pérez Velarde Marcelo Gustavo vs. José A. Fortino y otros s/ sociedad de hecho”- sent. n° 277 del 06/11/2013). O sea, debe formular un específico y detallado cálculo de los importes exigidos, con expresa indicación del origen y procedimiento seguido para su determinación, requisito que está incumplido y respalda la inadmisibilidad de la pretensión. Así lo declaro.

II. 1. Es momento de examinar la procedencia de la excepción de prescripción deducida por la accionada, quien alegó que el plazo transcurrido entre la interposición de la demanda (29/10/2015) y el traslado a su mandante (16/03/2018) superó con creces el de dos años establecido para que opere la prescripción. No hay versión de la contraria sobre este punto.

2. La excepción de prescripción se interpone para repeler una acción por cuanto quien la entabló ha dejado, durante un lapso, de intentarla o de ejercer el derecho al cual ella se refiere; es de las perentorias pues se refiere al fondo del asunto y se decide en sentencia definitiva. Su fundamento radica en razones de seguridad, orden y paz social que le interesan al derecho, resultando eficaz para liquidar situaciones inestables al impedir que puedan ser materia de revisión después de pasado cierto tiempo, dando certeza a los derechos.

Es dable recalcar que la nueva Ley n° 26844, denominada Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, reglamentada por el Decreto 467/2014, vino a darle un nuevo marco jurídico al trabajo doméstico, cambio absoluto que en la realidad jurídica resulta avanzado ubicando en una posición relevante al trabajador de casas particulares. En cuanto a los cambios normativos sustanciales, intenta dejar abierta la puerta para poder aplicar la normativa laboral general en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico, o cuando así lo disponga expresamente.

Así, el art. 69 de la Ley n° 26844 regula expresamente el tema de la prescripción al sostener “*Prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo contempladas en el presente régimen. Esta norma tiene carácter de orden público y no puede ser modificada por convenciones individuales o colectivas o disposiciones administrativas de ningún tipo. Los reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del trabajo tendrán carácter interruptivo del curso de la prescripción, durante todo el plazo que insuma la tramitación en esa instancia, con excepción de los que se efectúen en el marco del proceso conciliatorio previsto en el art. 53 de esta ley que suspenderá el curso de la misma por el tiempo máximo otorgado al conciliador actuante para lograr su cometido*”.

El curso de la prescripción se interrumpe por toda petición del titular del derecho ante autoridad judicial que traduce la intención de no abandonarlo (art. 2546 Código Civil y Comercial de la Nación), por lo que con la interposición de la demanda

judicial se configura incuestionablemente el instituto, sin que resulte necesaria la notificación a la parte contraria, ya que la norma legal no exige ese requisito. A su vez, dado que la legislación específica que rige al personal de casas particulares no regula otros aspectos del instituto bajo examen puedo decir que el plazo se computa desde que el crédito existe y puede ser exigido (art. 2554 del Código Civil y Comercial de la Nación- ex art. 3956 del Código Civil Ley n° 340) y que los rubros derivados de la extinción de la relación laboral son exigibles al vencimiento del cuarto día hábil posterior al despido, conforme lo prescripto en los arts. 128 y 255 *bis* de la LCT.

3. En mérito de lo expuesto puedo aseverar, en primer lugar, que el argumento defensivo desplegado por la accionada resultó inconducente para resolver la procedencia de este instituto, por cuanto carece de relevancia la fecha en que se notificó de la demanda.

A su vez, siguiendo los lineamientos que el art. 6 del CCCN estatuye para contar los intervalos del derecho, advierto que entre el despido de la sra. Lobo (27/12/2013) y el inicio de la presente causa judicial (29/10/15) no transcurrió el plazo legal de dos años, sino 1 año, 10 meses y 2 días, por lo que el planteo se rechaza. Así lo declaro.

III. Resta ahora decidir la procedencia de los demás rubros reclamados.

Indemnización por antigüedad: procede este rubro, en mérito de lo decidido en la segunda cuestión (conf. arts. 48 y 49 de la Ley Nº 26844).

Sac sobre antigüedad: la actora no tiene derecho a este rubro dado que la indemnización por antigüedad reviste naturaleza extrasalarial, y como tal no puede generar una remuneración anual complementaria (conf. Doctrina CSJT, sentencia 961, de fecha 28/11/04, fallo plenario de la Cámara de Apelaciones del Trabajo en los autos "Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/ Ley 25561").

Indemnización por falta de preaviso: teniendo en cuenta lo decidido en la segunda cuestión, prospera este rubro, conforme lo dispuesto por los arts. 43 y 49 de la Ley Nº 26844.

Sac sobre preaviso: resulta procedente este rubro conforme lo resuelto con por la CSJT *in re*: “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” (sent. n° 107 del 07/03/12).

Integración mes de despido: resulta procedente este rubro teniendo en cuenta la fecha del distracto (27/12/2013) y lo regulado por los arts. 44 y 49 de la Ley Nº 26844.

Sac/Integración mes de despido: procede este rubro de acuerdo con el criterio jurisprudencial sentado por la doctrina legal de la Corte Suprema de Tucumán en el fallo “Luna Gabriel vs Castillo SACIFIA” (sentencia 835 del 17/10/2013).

Días trabajados Noviembre 2013: es acreedora de este rubro por no estar acreditado su pago.

Sac proporcional Noviembre 2010 a Noviembre de 2013: no estando acreditado su pago, tiene derecho la actora a este concepto, conforme lo dispuesto en los arts. 26 y 28 de la Ley n° 26844.

Vacaciones no gozadas Noviembre 2010 a Noviembre de 2013: tiene derecho la actora al pago de este concepto, por el tiempo que le hubiera correspondido por vacaciones proporcionales del año 2013, atento la fecha de extinción de la relación laboral (27/12/2013) y al no estar acreditado su pago por la demandada, de acuerdo a lo previsto en los arts. 29 a 32 de la Ley n° 26844.

Sac/vacaciones: De conformidad con lo dispuesto por el art. 29 de la Ley n° 26844, el salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada, posee naturaleza indemnizatoria. Por ello no corresponde el cálculo del sueldo anual complementario pues debe advertirse que el SAC es un concepto que se calcula sobre las remuneraciones del trabajador (cfr. arts. 121 y 123 LCT, de aplicación supletoria).

Multa art. 80 LCT: el art. 72, inciso d), de la Ley nº 26844 dispone que no serán aplicables al régimen las disposiciones de las leyes n° 24013 y sus modificatorias 25323 y 25345. Sobre el particular, se ha enseñado que: "...*no son de aplicación en las relaciones de trabajo del personal de casas particulares: (...) Normas referidas a las relaciones laborales y al empleo no registrado en la ley 25345 (art. 72, inc. d, ley 26844). Con relación a esta última, es necesario advertir que si bien el inciso d, del art. 72 de la ley 26844 menciona entre las leyes no aplicables a la ley 25345, sin otra precisión, la indicación debe entenderse referida a su Capítulo VIII, que comprende a los arts. 43 a 48, ya que el resto de esta ley no contempla temas laborales. Y, en cuanto al contenido de estas normas, siendo que los arts. 43 a 46 abordan reformas a la LCT (t.o.)…debe advertirse que la inaplicabilidad de la ley 25345 no debería obstar a la aplicación del texto no modificado de los artículos de la LCT (t.o.) afectados por esta última. Esto debería ser así especialmente...en orden a la obligación de entregar los certificados y las constancias documentadas impuesta por el art. 80 de la LCT (t.o.), aún cuando no se aplique el último párrafo que también le agregó el art. 45 de la ley 25345*." (cfr. Ackerman, Mario E., "Las fuentes de regulación de la relación de trabajo del personal de casas particulares", publicado en Revista de Derecho Laboral, 2013-2, "Estatuto del Personal de Casas Particulares", Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.013, págs. 21/22).

En igual sentido, se dijo: "El art. 72, inciso d, de la ley 26844 indica que no resultan aplicables al presente régimen las leyes 24013, 25323 y 25345. Con ello...no se aplicará el último apartado del art. 80 de la LCT, incorporado por la ley 25345, en cuanto establece una indemnización por falta de entrega del certificado de trabajo o de la constancia documentada del ingreso de los fondos de seguridad social." (cfr. Loustaunau, Eduardo, "Extinción del contrato e indemnizaciones en el contrato de trabajo doméstico", publicado en Revista de Derecho Laboral, 2013-2, "Estatuto del Personal de Casas Particulares", Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.013, pág. 372). Repárese que el art. 45 de la Ley nº 25345, dispuso: "Agrégase como último párrafo del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. por decreto 390/76), el que sigue: Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres

veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente".

Siendo ello así, resulta claro que no se aplica al personal comprendido en la Ley nº 26844, el último párrafo del art. 80 de la LCT, incorporado por la Ley nº 25345, por así disponerlo expresamente el art. 72, inciso d, de la Ley nº 26844; y por resultar, tal expresa disposición, un motivo previsto, también expresamente, por el art. 2, inciso b, de la LCT, para excluir la aplicación de disposiciones del régimen general de la LCT al personal de casas particulares (CSJT - Sala Laboral y Contencioso Administrativo "Nóblega vs Nicoloff s/ cobro de pesos" -sent. n° 1312 del 05/09/2017).

BASE DE CÁLCULO:

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada a un trabajador con jornada completa de trabajo perteneciente a la "categoría 5: Personal para tareas generales", con retiro de la Ley N° 26844 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 SAICI s/ Cobro de pesos" (Sent. Nº 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.

INTERESES:

La parte accionante solicitó el cómputo de intereses según la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán SA s/ Indemnizaciones (sentencia n° 1422 de fecha 23/12/15) -donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del BNA- y la aplicación de 1 ½ o doble aplicación de tasa activa.

Corresponde rechazar el planteo en mérito de lo dispuesto por la CSJN en la causa CIV 51158/2007/1/RH1 “García, Javier Omar c/ UGOFE SA y otros s/ daños y perjuicios (acc. trán. c/ les. o muerte)” que decidió: “…*la multiplicación de una tasa de interés -en este caso, al aplicar “doble tasa activa”- a partir del 1° de agosto de 2015, resulta en una tasa que no ha sido fijada según las reglamentaciones del Banco Central, por lo que contrariamente a lo que afirma el tribunal a quo, la decisión no se ajusta a los criterios previstos por el legislador en el mencionado art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación*…”, descalificando el fallo de la CNAT, considerándolo un acto jurisdiccional inválido y mandando dictar uno nuevo con arreglo a lo estipulado.

También así lo decidió la Cámara del Trabajo en la causa “Cruz Villena Gonzalo Emmanuel vs. Castillo SACIFIA. s/ cobro de pesos” (Sent. n° 5 del 06/02/2024).

Entonces, los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (arts. 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 BNA y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas SRL 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, en el caso que nos ocupa, aun cuando corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT

como Máximo Tribunal Provincial, en el presente caso 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.

Por ello, en función de lo previsto en el art. 768 inc. ‘c’ del CCCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará en este caso particular la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina y no la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina, pues de entre las tasas fijadas por la reglamentación del BCRA, en este caso particular, aquella tasa pasiva es la más favorable al trabajador (art. 9 LCT).

En efecto, en la cuestión traída a estudio, el promedio de la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina asciende a 1964% mientras que si aplicamos la tasa activa el porcentaje de actualización disminuye a un 491%. En otras palabras, la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina resulta ser un 300% más elevada que la tasa activa aplicada para igual período de tiempo.

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/Villagrán Walter Daniel s/cobro de pesos” (CSJT, 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 virtud de lo antes analizado corresponde aplicar en el presente caso 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 adecúa a los créditos laborales como los aquí condenados y según la doctrina legal antes mencionada. Así lo declaro.

PLANILLA DE CONDENA:

LOBO NORMA ROSALIA

Ingreso	10/01/08		
Egreso	27/12/13		
Antigüedad	5 años, 11 meses y 17 días		
Categoria:	Categoría 5 ´personal para tareas generales´ con retiro		Ley N° 26844
Básico		$ 3.220,00	
Total		**$ 3.220,00**	
1) Indemnización por antigüedad			
$ 3.220,00x 6 años			$ 19.320,00
2) Indemnización sustitutiva del preaviso			
$ 3.220,00x 2 meses			$ 6.440,00
3) Integración mes de despido			
$ 3.220,00/ 30 x 3 días			$ 322,00
4) SAC s/ Preaviso			
$ 6.440,00/12			$ 536,67
5) Haberes mes de Nov. 2013			
$ 3.220,00			$ 3.220,00
6) Vacaciones proporcionales 2013			
$ 3.220,00/ 25 x (21*357/360)			$ 2.682,26
7) SAC 2° 2013			
$ 3.220,00/ 2 x 168/180			$ 1.502,67
Total Rubros 1) al 7) $ al 03/01/2014			$ 34.023,59
Interés tasa pasiva BCRA desde 03/01/2014 al 10/04/2024		1964,14 %	$ 668.271,01
Total Rubros 1) al 7) $ al 10/04/2024			**$ 702.294,60**

COSTAS:

Teniendo en cuenta que el rechazo de algunos de los extremos de la relación laboral denunciados en la demanda incidieron en el resultado final de los montos de condena de los rubros admitidos y que además algunos conceptos principales y accesorios fueron rechazados, estimo de justicia que la demandada asuma el 100% de las costas propias y el 50% de las de la parte actora. Así, ésta soportará el 50% restante de las propias (conforme al art. 63 del CPCC, de aplicación supletorio al fuero). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria

el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 10/04/2024 la suma de $702.294,60.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, 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 se apersonó la Dra. Silvana Beatriz Brandán, quien asistió a audiencia de conciliación y, en la etapa de pruebas, a la testimonial y confesional. Presentó alegatos.

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 todo el proceso, lo que arroja la suma de $141.512,36. Por no alcanzar este monto el mínimo de ley, resulta aplicable el art. 38 *in fine* de la LH, por lo que le corresponde el valor de una consulta escrita mínima fijada por el Colegio de Abogados vigente a la fecha ($350.000 Resol. HCD 20/03/2024) con más el 55% (art. 14 LH), es decir, **$542.500**.

2) Por la empresa demandada se sucedieron los Dres. Pedro Arturo Escobar y Luis Fernando Ruiz Torres, quien primero participó como patrocinante y luego como apoderado. Fue el Dr. Escobar quien interpuso demanda, mientras el Dr. Ruiz Torres asistió a las audiencias de conciliación, testimonial y confesional. Presentó alegatos.

a) Dr. Escobar: considero adecuado regularle el 7% con más el 55% de la base regulatoria, por su actuación en el doble carácter a lo largo de 1 etapa del proceso, lo que arrojaría la suma de $25.399,65. Tampoco sus honorarios alcanzan el mínimo de ley, por lo que resulta aplicable el art. 38 *in fine* de la LH y le corresponde el valor proporcional de la consulta escrita mínima fijada por el Colegio de Abogados vigente a la fecha ($350.000 Resol. HCD 20/03/2024) con más el 55% (art. 14 LH), es decir, **$180.833,33**.

a) Dr. Ruiz Torres: es justo regularle el 7% con más el 55% de la base regulatoria, por su actuación en el doble carácter a lo largo de 1,5 etapa del proceso, lo que arrojaría la suma de $38.099,48. Sus honorarios tampoco alcanzan el mínimo de ley y resulta aplicable el art. 38 *in fine* de la LH. Le corresponde el valor proporcional de la consulta escrita mínima fijada por el Colegio de Abogados vigente a la fecha ($350.000 Resol. HCD 20/03/2024) con más el 55% (art. 14 LH), es decir, **$271.250**.

3) Perito CPN Álvaro Eduardo Salomón: estimo justo regularle el 3% de la base regulatoria, es decir, $21.068,84. Dado que este monto refleja una desproporción injustificada entre la importancia de su trabajo y el costo de vida actual, ejerceré las facultades dispuestas por el art. 1255 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN) e incrementaré el monto de sus honorarios a **$25.000**.

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I. RECHAZAR EL PEDIDO DE PRESCRIPCIÓN, según se analizó.

II. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA interpuesta por la sra. NORMA ROSALÍA LOBO, DNI n° 11.241.423, domiciliada en pasaje O’Higgins 2000 de esta

ciudad en contra de LUCÍA ROSA CAPPETTA, DNI 3.744.367, domiciliada en av. Mitre 602 de esta ciudad. En consecuencia, se la condena al pago de la suma total de **$702.294,60 (pesos setecientos dos mil doscientos noventa y cuatro con 60/100)**, en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización por falta de preaviso, Sac sobre preaviso, integración mes de despido, Sac/ integración mes de despido, días trabajados Noviembre 2013, Sac proporcional y vacaciones no gozadas (parcialmente), conforme lo valorado.

III. ABSOLVER a la demandada del pago por los rubros Sac sobre antigüedad, Sac sobre vacaciones, multa art. 80 LCT y diferencias salariales, según lo tratado.

IV. COSTAS: como se consideraron.

V. HONORARIOS: 1) Dra. Silvana Beatriz Brandán: $542.500. 2) Dr. Pedro Arturo Escobar: $180.833,33. 3) Dr. Luis Fernando Ruiz Torres: $271.250. 4) CPN Álvaro Eduardo Salomón: $25.000, atento a lo considerado.

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

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

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER. REL

LEONARDO ANDRES TOSCANO
Juez
Juzgado del Trabajo de VIª Nominación