Expediente: **60/19**
Carátula: **NIEVA MARISOL C/ VILLAGRA VELEZ ANA CAROLINA S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **26/03/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20288833142 - VILLAGRA VELEZ, ANA CAROLINA-DEMANDADO
20070879116 - NIEVA, MARISOL-ACTOR
20279625286 - LOPEZ DOMINGUEZ, JAVIER-POR DERECHO PROPIO
20279609183 - ISAS PEDRAZA, EZEQUIEL RAMIRO-POR DERECHO PROPIO
20288833142 - GIRAUDO, ESTEBAN AUGUSTO-POR DERECHO PROPIO
20273643924 - COLOMBRES, JULIAN-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - RUIZ, GABRIEL RAFAEL-PERITO CALIGRAFO
90000000000 - HERRERA, ANA MARIA-PERITO CONTADOR
90000000000 - ROBLES, PABLO BENJAMIN-PERITO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20293386731 - ROBLES PABLO BENJAMIN
27109259484 - HERRERA ANA MARIA
20126824093 - RUIZ GABRIEL RAFAEL

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 60/19

H105024967258

JUICIO: "NIEVA MARISOL c/ VILLAGRA VELEZ ANA CAROLINA s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 60/19.

San Miguel de Tucumán, marzo de 2024.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en la causa caratulada: *"NIEVA MARISOL C/VILLAGRA VELEZ ANA CAROLINA s/ COBRO DE PESOS"* sustanciada ante este Jugado del Trabajo de la II° Nominación.

CONSIDERANDO:

A hojas 02/0 se apersonaron los letrados Javier López Domínguez y Ezequiel Ramiro Isas Pedraza, adjuntando poder *ad litem* (poder especial gratuito para este tipo de juicio) -a hoja 16- para actuar en nombre y representación de Marisol Nieva, DNI N° 35.523.403, con domicilio en manzana D, casa 20, Barrio CGT, Tafi Viejo, Tucumán.

Inició demanda por cobro de pesos en contra de Ana Carolina Villagra Vélez, CUIT 27-20178140-5, por la suma de $386.928,74 -o lo que más o menos resulte de la prueba a producirse- por los rubros y conceptos detallados en la planilla que forma parte de la demanda.

Dando cumplimiento con el art. 55 CPL, dio su versión de los hechos manifestando que ingresó a trabajar bajo relación de dependencia -de modo permanente e indeterminado- en la estación de servicios Refinor que posee la accionada el 15/09/17, sito en Avda. Roca Oeste nro. 210, Tafi Viejo, Tucumán, hasta el 03/11/17 por despido directo con invocación de falsa causa.

Denunció la actora que cumplió tareas de operario de playa del CCT 350/02 y que cumplió jornada de turnos rotativos de 8 horas diarias, 6 días a la semana de 06 a 14 y de 14 a 22, aunque sostuvo que la registraron como media jornada.

Manifestó que la última remuneración percibida ascendió a $13600, de los cuales se declaraban y consignaban en recibos de haberes $6270,13. Que, entre septiembre de 2017 y marzo de 2018 cobró $10,000. En mayo $13.000 y, a partir de junio, $13600. Expresó que no se le abonó SAC, ni vacaciones. Ahora bien, como remuneración que debió percibir, indicó que debió componerse con los siguientes montos e items: $21591 (básico); 2010 (turnos rotativos), $950 (manejos de fondos) y $950 (presentismo).

Practicó planilla de liquidación de conceptos y montos reclamados.

Solicitó que la demandada ingrese la totalidad de los aportes previsionales omitidos respecto de las remuneraciones efectivamente devengadas a la AFIP, a su favor. y que entregue la certificación de servicios, certificado de trabajo y la constancia de aportes jubilatorios con las reales características del contrato.

Solicitó que se aplique el art. 9 de la ley 25013 por temeridad y malicia la conducta del empleador al no pagar las indemnizaciones debidas y se lo condene al pago de los intereses establecidos en el art. 275 de la LCT.

En cuanto a la tasa de interés, solicitó que se aplique una que mantenga incólume el crédito del trabajador y que, para ello, el juez tenga en cuenta los índices de inflación y/o devaluación monetaria, consagrando un sistema de actualización que sea razonable y conserve el valor del crédito adquisitivo de su pretensión.

Expresó que cuando ingresó a trabajar el 15/09/17 lo hizo sin registración durante los dos meses que, según le manifestó la demandada, “eran a prueba”. Que recién registró aquella el contrato el 03/11/17, sin computarse los días trabajados anteriormente. Que le hicieron firmar documentación en blanco, no le pagaban SAC, le cambiaba su horario de trabajo sobre la hora y que recibió malos tratos en general, pero que debió tolerar la deficiente registración y el mal pago de sus haberes para mantener su fuente de trabajo.

Transcribió la CD de despido y denunció que la causa es falsa, indeterminada y genérica, que no cumple con el art. 243 de la LCT. Agregó que la rechazó y transcribió dicho TCL, agregando que éste último no fue recibido por la demandada porque lo rechazó, conforme da cuenta el aviso de retorno del correo. Que, nuevamente remitió otro TCL, con igual suerte que el anterior, es decir, fue rechazada su recepción y denunció que ello también ocurrió con el tercer TCL que le remitiera.

Manifestó que más allá de que no incurrió en ningún incumplimiento, el despido es inválido por genérico, impreciso y por carecer de una expresión clara de los motivos en los que se fundó la ruptura de la relación. Citó doctrina y jurisprudencia que consideró aplicable sobre los requisitos del art. 243 de la LCT.

También invoco que existió una maliciosa negativa de la demandada en recibir sus TCL, tornando aplicable el art. 57 de la LCT, lo que demostró la mala fe de la patronal, no solo al extinguir el vínculo, sino también luego de ello, por lo que consideró evidente que aquella obró con conciencia de la sinrazón y con el ánimo expreso de perjudicar y frustar sus derechos.

Practicó planilla de rubros e importes reclamados.

APERSONAMIENTO. SUBSANACION DEMANDA. La parte demandada se presentó en la causa a través de letrado patrocinante: el Dr. Julián Colombres, y pidió que la actora subsane los defectos y omisiones de la demanda en los términos de su presentación a foja 46. Corrido el traslado de ley, la actora cumplió con la subsanación a foja 56.

CONTESTACION DE DEMANDA. A fojas 59/63 contestó demanda Villagra Vélez, mediante su letrado patrocinante Esteban Giraudo, quien ratificó la actuación del letrado Colombres.

Negó de modo particular la fecha de ingreso invocada por la actora y que haya trabajado 8 horas diarias; que haya recibido sumas de dinero distintas a las que figuran en los recibos; negó deficiente registración. Negó "todas y cada una de las comunicaciones supuestamente remitidas a mi mandante". Niego la legitimidad, procedencia y veracidad de los supuestos telegramas remitidos a mi mandante en fecha 08/08/2018, 17/08/2018 y 05/09/2019". Dijo no haberlas recepcionado y que tampoco se negó a recibirlas.

Expresó que la actora el 24/07/18 omitió entregar la suma de dineros correspondientes a su labor, modificando la documentación y rendición de cuentas que debía realizar a tal efecto. Que, este hecho, provocó la pérdida de confianza que ella tenía en la actora, lo cual, frente a la grave injuria, no tuvo otra alternativa que rescindir el contrato por pérdida de confianza.

Realizó consideraciones sobre el concepto de confianza y citó jurisprudencia relativo al despido directo por pérdida de confianza.

Impugnó planilla de liquidación confeccionada por la actora. Negó adeudar suma alguna de dinero.

APERTURA A PRUEBAS. Se ordenó la apertura a pruebas de la presente causa el 17/03/2021.

APERSONAMIENTO. El letrado Giraudo Esteban se apersonó como apoderado de la accionada, adjuntado poder correspondiente que así lo acredita el 09/04/21.

AUD. ART. 69 CPL. El 29/09/2021 se llevó a cabo la audiencia del art. 69 del CPL, a la que concurrió la actora, su letrado apoderado y el apoderado de la accionada; por lo que se proveen las pruebas oportunamente ofrecidas.

INFORME DEL ACTUARIO. El 19/05/23 Secretaría Actuaria informó sobre la actividad probatoria desplegada por las partes.

ALEGATOS. Por presentaciones del 31/05/23 y 06/06/23, las parte actora y demandada, respectivamente, adjuntaron alegatos en tiempo y forma.

Notificado el pase a resolver, los presentes autos en condiciones de ser resueltos.

ANALISIS DEL CASO Y FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

1. ACLARACIÓN PRELIMINAR: Antes de ingresar al examen resolución de la presente sentencia de fondo, debo puntualizar que todo el trámite de la esta controversia fue sustanciado por las normas del CPL y con la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias. Por lo tanto, lo primero que debo puntualizar es que por imperio de lo normado en el Art. 822 CPCCT de la ley 9531 y sus modificatorias, la presente sentencia será resuelta conforme a la normativa anterior; es decir, el CPL y con la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias; por cuanto se trata de una juicio íntegramente sustanciado a la luz de los mencionados digestos normativos y se encuentra solamente pendiente el dictado de la sentencia; razón por la cual, corresponde dictar resolución aplicando el articulado de los mismos.

2. HECHOS RECONOCIDOS: Conforme los términos de la demanda y su responde constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: 1) la existencia de contrato de trabajo entre la demandada y la demandante; 2) el ámbito físico de desempeño de la actora: Avda. Roca (o) nro. 210, Tafi Viejo, Tucumán, de esta ciudad; 3) que la actora estuvo registrada como operaria de playa; 4) que el contrato se extinguió por despido directo por pérdida de confianza.

3. HECHOS CONTROVERTIDOS: Conforme las posiciones de las partes en el juicio, resultan cuestiones de justificación necesaria las siguientes:

1. Las características de la relación de trabajo: fecha de ingreso, jornada de labor, CCT aplicable.

2. El distracto: fecha, causa y justificación.

3. Procedencia, o no, de los rubros reclamados.

4. Costas, intereses, planilla y honorarios.

ANALISIS DE LA CUESTION Y VALORACION DE LAS PRUEBAS.

Antes de ingresar al tratamiento puntual de las cuestiones mencionadas, considero importante mencionar que cuando corresponda ingresar al examen, ponderación y valoración de las pruebas, lo haré siguiendo las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que -como principio- los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso corresponde proceder al análisis de las pruebas presentadas por las partes, recordando que por el principio o juicio de relevancia puede el Jurisdiscente considerar sólo aquellas pruebas que tengan relevancia para la solución del litigio (CSJN, in re: “Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A.”; “Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel”; “Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco S.R.L.”; Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass del Yesso, Domingo”, entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304).

Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que: “los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos” (CSJN - in re: “Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María”, 24/03/1977, Fallos: 297:222; “Traiber c/ Club Atlético River Plate” del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Corresponde entonces, verificar y examinar además de las cuestiones propuestas, el plexo probatorio rendido en autos, para luego ingresar a ponderar y valorar las pruebas que considero conducentes para la resolución del caso. La plataforma probatoria común a todas las cuestiones, obrante en autos, es la siguiente:

Pruebas de la actora.

DOCUMENTAL: ofreció el 12/04/2021 la acompañada con la demanda.

INFORMATIVA:

El Sindicato Obrero de Estaciones de Servicios y Garajes de Tucumán. No impugnado.

El correo oficial contestó el oficio el 09/12/2021. No impugnado.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTACIÓN LABORAL: El 12/04/21 la actora solicitó que la demandada exhiba la documentación que consta en su escrito de ofrecimiento (libro del art. 52 y 54 de la LCT; constancia de ingreso de aportes y contribuciones patronales, art, obra social, recibo de haberes, formulario f931, constancia de pago de liquidación final, constancia de entrega de documentación art. 80 LCT, entre otros). La demandada acompañó documentación el 05/11/21.

TESTIMONIAL: El 20/05/2022 prestaron declaración los Sres. Figueroa Silvana y Zamorano Álvaro. No fueron tachados.

PERICIAL CALIGRÁFICA. EL 28.04.22 consta agregado a la causa el informe del perito caligráfico Gabriel Ruiz. No impugnado.

CONFESIONAL: El 09/03/2022 prestó declaración confesional la accionada.

Pruebas de la accionante.

DOCUMENTAL: ofreció el 09/04/2021 la acompañada con la demanda.

INFORMATIVA. La AFIP respondió el oficio el 26/10/2021. Prueba no impugnada.

El 24/11/21 respondió el oficio el Correo Oficial. Prueba no impugnada.

CONFESIONAL: El 29/04/2022 prestó declaración confesional la actora.

RECONOCIMIENTO DOCUMENTACIÓN. PERICIAL CALIGRÁFICA. El 28/04/2022 la actora negó el contenido y la firma inserta en la planilla de rendición de fecha 12/07/2018 y reconoció el contenido y firma del cupón de constancia de entrega correspondiente a la rendición de playeros. Aclaró que lo escrito con tinta negra no corresponde a su puño y letra "$9000 y la testadura". El 07/12/2022 consta agregado el informe pericial caligráfico realizado por el perito caligráfico Pablo Benjamín Robles. Prueba no impugnada.

TESTIMONIAL: El 18/03/2022 prestaron declaración los Sres. Cruz Juan y Eduardo Colchi. No fueron tachados.

PERICIAL CONTABLE. El 21/06/22 consta agregado a la causa el informe del perito contador Ana Maria Herrera. No impugnado.

RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTACIÓN LABORAL (art. 88 CPL):

A fojas 37 se dictó decreto por el que se tuvo por acompañada la documentación laboral original adjuntada por la parte actora y a foja 84, el de la demandada.

La parte actora en audiencia de reconocimiento de documentación laboral desconoció el contenido y la firma inserta en la planilla de rendición de fecha 12/07/2018 y reconoció el contenido y firma del cupón de constancia de entrega correspondiente a la rendición de playeros. Aclaró que lo escrito con tinta negra no corresponde a su puño y letra "$9000 y la testadura". El informe pericial caligráfico realizado por el perito caligráfico Pablo Benjamín Robles concluyó que: **la escritura inserta en la planilla de rendición de fecha 12/07/2018 no muestra correspondencias con las escrituras realizadas en el cuerpo de escritura por la actora** y que **la firma y escritura de entrega, correspondiente a la rendición de playeros si perteneces y fueron realizadas por su puño caligráfico**.

Por su parte, la demandada negó de modo genérico la documentación adjuntada por la parte actora que le atribuye. Sin embargo, puntualmente expresó "Niego la legitimidad, procedencia y veracidad de los supuestos telegramas remitidos a mi mandante en fecha 08/08/2018, 17/08/2018 y 05/09/2019". Dijo no haberlas recepcionado y que tampoco se negó a recibirlas.

Sin embargo, los TCL de fecha 05/09/18, 17/08/18 y 09/08/18 (considero que hubo un error de tipeo en la demandada porque no existe en la causa uno del 08/08/2018) con destino a la accionada en el domicilio laboral fueron autenticados por el correo oficial e informado por él que dichas piezas no fueron recibidas por aquella por las razones que constan en el informe y que, de ser relevante para resolver alguna cuestión controvertida en esta causa, las responsabilidades de su no recepción serán analizadas oportunamente.

En relación a la restante documentación que se atribuyen las partes en un juicio laboral, cabe destacar que nuestra Corte Suprema de Justicia ha considerado que: "*El art. 88 del CPL dispone que "Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos*".

Conforme el art. 88 del CPL, debió la accionada negar puntual y categóricamente los documentos laborales que a ella se la tribuyeron. La jurisprudencia de nuestra Corte consideró que: "*mientras que respecto a los documentos, el mandato legal es imperativo y si no se niega concreta y puntualmente, se los debe tener por auténticos*" (CSJTuc., "Tula Domingo Venancio vs. Transporte Miglio S.A. s/ Cobro de Pesos", sentencia N° 219 del 31-3-1999 y CSJTuc, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, sentencias 544 del 09/05/17 y 318 del 04/05/2000).

La norma procesal que regula el tema que nos ocupa respecto de la prueba instrumental "laboral" que se atribuye a la contraria- resulta categórica en cuanto al "deber de negar o impugnar la autenticidad en forma categórica" y, frente a la omisión de hacerlo, ya sea por no cumplir la carga al contestar o, por incontestar la demanda; o bien, para el caso de la parte actora en el marco de la audiencia del artículo 71, conforme el artículo 88, inc. 2 del CPL. En tales casos debe tenerse a el o a los instrumentos "por reconocidos" (documentos que se atribuyen a la contraria); o bien: por "recibidos" (los telegramas o cartas atribuidos a la contraria) por imperio de la ley. Ello, insisto, porque la propia ley procesal lo dice en forma clara, categórica y aseverativa ("determinará que se tenga por reconocido o recibidos tales documentos"; Art. 88, 1er. párrafo, del CPL).

Consiguientemente de lo anterior, conforme la manda del art. 88 del CPL, **por no haber la accionada, ni la actora realizado en la etapa procesal oportuna una negativa expresa y categórica de la restante documentación laboral, concluyo que ella debe ser considerada "reconocida";** es decir, como emanada de aquella o remitidos/recibidos por ella, o como documentación suscripta por ellas.

Se aclara que el apercibimiento aplicado solo cabe acerca de la documentación laboral que la parte actora acompañó al proceso como emanada, remitida o recepcionada de/por la accionada, pues para poder valorar la documentación emanada de terceros debe estarse a lo dispuesto en el art. 337 del CPCCT.

I. PRIMERA CUESTIÓN. Características del contrato laboral.

a) Fecha de ingreso.

1. Indicó la parte actora que ingresó a prestar servicios bajo relación de dependencia el 15/09/11.

2. La demandada negó de modo puntual que lo hubiese hecho en esa fecha.

3. Conforme la carga de la prueba establecida en el art. 302 del CPCyC, supletorio al fuero, recaía sobre la cabeza de la parte actora – quien afirmó un hecho controvertido- probar que ingresó a trabajar en una fecha anterior a la registrada en los recibos o registros laborales de la demandada.

4. Ambas partes han producido prueba testimonial.

Al respecto, cabe recordar que la valoración de la prueba testimonial, como la de sus tachas, constituye una facultad discrecional propia y privativa de los jueces de grado, quienes razonablemente pueden inclinarse hacia aquellas declaraciones que les merecen mayor credibilidad para iluminar los hechos de que se trate, y tareas de interpretación y ponderación ésta que debe efectuarse bajo el principio de la sana crítica racional establecido por el art. 136 CPCYC (supletorio).

Por eso, el sentenciante está facultado para seleccionar entre los elementos con que cuenta, aquellos que a su juicio le provean mayor certeza respecto a las cuestiones sobre las cuales debe expedirse, y en el caso de los testigos, seleccionar de sus dichos aquellos que, en concordancia con otros elementos probatorios, lo lleven al convencimiento de la exactitud de sus manifestaciones. Ello implica que debe realizar una tarea deductiva con la prudencia necesaria, sobre todo para apreciar la prueba testimonial, ya que deberá desentrañar de todo el discurso, lo que resulta verdadero y logra convencerlo, actuando racionalmente, que las cosas sucedieron tal como fueron referidas por el deponente.

Teniendo presente ello, advierto que las declaraciones de los testigos -en este punto- **no resultan suficientes** y, por ello, no logran convencerme para determinar -o tener por cierto- que la accionante ingresó en la fecha que indicó en su demanda (15/09/11).

Es que los testigos han declarado de modo genérico e impreciso sobre la fecha de ingreso de la actora al empleo, máxime si se tiene presente que entre la fecha de ingreso invocada por la trabajadora y la que surge de la documentación laboral (03/11/17), solo hay una diferencia de 2 meses.

El testigo **Zamora**, propuesto por la parte actora, no tachado, declaró haber sido cliente de la demandada y respondió a la preg. Nro. 03 (sobre la fecha de ingreso del actor): *"a mediados del 2017,* ***por ahí"*** *(la negrita me pertenece),* e incluso la testigo **Figueroa** -también propuesto por la actora y no tachado- respondió que: "***Yo más o menos me acuerdo que fue desde finales del 2017***" *(la negrita me pertenece).*

Por su parte, sin contradecirse entre sí, los testigos ofrecidos por la demandada, **Colchi** y **Cruz,** no tachados, respecto de los cuales no dejo de soslayar que eran dependientes de la demandada y ex compañeros de la actora, lo que me obliga a considerarlos en conjunto con otras pruebas -como sucede en el caso- han declarado que la accionante trabajó durante los años 2017 y 2018, sin mayores referencias puntuales o precisas del periodo en concreto (al igual que los testigos Zamora y Figueroa).

Por lo tanto, existiendo prueba documental que da cuenta que el contrato de trabajo inició el 03/11/2017, no pudiendo aplicar a la accionada el art. 60 del CPL ante la falta de versión de los hechos sobre este punto porque se trata de una presunción legal que admite prueba en contrario, por no existir prueba positiva producida por la actora que logré desvirtuar la fecha registrada por la accionada en los recibos, en la constancia de alta y baja de AFIP y en el informe de ésta última que da cuenta que desde noviembre de 2017 la patronal efectuó los aportes a favor de la accionante. Así lo declaro.

b) Jornada de trabajo.

1. Afirmó la parte actora que cumplió jornada de turnos rotativos de 8 horas diarias, 6 días a la semana de 06 a 14 y de 14 a 22, aunque sostuvo que la registraron como media jornada.

2. La demandada solo negó que la actora hubiere trabajado 8 horas diarias.

3. En este punto de controversia, cabe recordar que el contrato de trabajo se presume por tiempo indeterminado y a tiempo completo, resultando de tal modo excepcional cualquier modalidad que se aparte de lo anterior, debiendo el empleador demostrar la existencia y justificación de dicha modalidad de modo fehaciente, categórico y asertivo (arts. 91/92, y 197/198 LCT y ley 11.544).

En tal sentido, el Cimero Tribunal Provincial fue categórico, al expresar (a título de Doctrina Legal), que: ***"La carga de la prueba de la existencia de una jornada de trabajo reducida corresponde al empleador que la invoca"*** (NAVARRO FELIX LUIS Vs. GEPNER MARTIN LEONARDO S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 760 Fecha Sentencia: 07/09/2012).

Es más, nuestra Corte Suprema de Justicia local en los autos referidos que: *"Corresponde recordar en lo pertinente, que el art. 198 de la LCT dispone: "Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad". De la norma transcripta* ***se colige que la jornada normal de trabajo -máxima legal a decir del art. 198 citado- es la regla y la reducida la excepción;*** *reducción que solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia, por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo. Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad. Expresa Raúl Horacio Ojeda -en referencia al contrato de trabajo a tiempo parcial- que "****en cuanto a la prueba ¿puede afirmarse que todo contrato de trabajo se presume celebrado a tiempo completo? Y, en consecuencia, ¿pesa sobre el empleador la carga de demostrar que la relación era part-time? Ya sabemos que el art. 90 refiere a otra cosa (la duración del vínculo, no la intensidad de las prestaciones).*** *Sin embargo, así parece desprenderse del art. 198 de la LCT en tanto sujeta* ***'la reducción de la jornada máxima legal' a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla****. Por ello,* ***el recaudo de implementar la modalidad de manera escrita debe entenderse una regla de conveniencia sujeta, claro está, a la directriz de 'supremacía de la realidad'"*** *(Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2011, T. II, pág. 71).* (CSJT; "NAVARRO FELIX LUIS Vs. GEPNER MARTIN LEONARDO S/COBRO DE PESOS"; sent. N° 760 del 07.09.12), también expresó claramente (refiriéndose al art. 198 LCT). Las negritas y subrayado, me pertenecen.

En el caso, si bien es cierto que de los recibos de haberes acompañado por la parte actora y demandada dan cuenta que se abonó al trabajador remuneraciones menores a una jornada completa de labor y que en la constancia de alta la empleadora declaró unilateralmente que el contrato de trabajo era a tiempo parcial considero que dicha documentación, **por sí sola, no es suficiente para tener por justificado -en forma asertiva e indubitable- el cumplimiento de una jornada excepcional (media jornada),** pese a contar con la firma del actor

Considero, además, que era necesario justificar -en forma fehaciente y positiva- que la actora cumplía con esa media jornada (la que ni si quiera indicó con precisión la demandada en su conteste, precisando la hora de entrada y salida, y días trabajados), **mediante presentación de un contrato firmado por el trabajador, donde se consignen la hora de ingreso y egreso** y -también- está a cargo de la demandada justificar que -razonablemente- **existían circunstancias especiales que justificaban la contratación de media jornada, de acuerdo las características de la actividad o las necesidades del establecimiento.**

Asimismo, debo aseverar que por tratarse el contrato de trabajo de tiempo parcial de una modalidad de excepción, **siempre estará sujeta a una prueba estricta y convincente,** y quien pretenda ampararse en las previsiones del artículo 92 ter de la LCT (en cuanto habilita remuneraciones y cotizaciones proporcionales a la menor extensión de la jornada) debe acreditar cabalmente la delimitación del horario de labor (Confr. Mario E. Ackerman, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, pág. 850, Rubinzal Culzoni). En forma coincidente, también se expresó que uno de los objetivos fundamentales de la reforma del art. 92 ter de la LCT fue combatir el fraude que se llevaba a cabo frecuentemente por quienes utilizaban esta modalidad contractual para encubrir relaciones de

trabajo a tiempo completo, pagando salarios determinados por el empleador, normalmente, por debajo de las escalas salariales vigentes, y realizando menor cantidad de aportes. Por ende, esto es un elemento que debe ser tenido en cuenta al momento de evaluar la prueba acerca de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo.

Incluso, con criterio que comparto, la Cámara del Trabajo, Sala II, ha considerado en relación a la prueba de la media jornada que también **es necesario especificar la hora de entrada y salida del trabajador, así como acompañar el "contrato escrito" suscripto por las partes** en el que se establezca aquello y las justificaciones de la aplicación de esta jornada.

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

En el caso, la demandada ni siquiera dio su versión de los hechos en relación a la jornada de trabajo que cumplió la actora, limitándose a negar que trabajó 8 horas, **sin acompañar el "contrato escrito" con horarios de ingreso y salida**; ni mucho menos mencionar y probar alguna razonable justificación (motivos concretos y reales según necesidades de la empresa) de dicha contratación excepcional, lo que hace aplicable la presunción del contrato de trabajo a jornada completa, ***sin que la prueba testimonial producida por la demandada logre acreditar el cumplimiento de los requisitos necesarios mencionados para tornar valido y aplicable el cumplimiento de una jornada parcial por el trabajador.***

5. Por todo lo expuesto, teniendo en cuenta todos los lineamientos jurisprudenciales antes desarrollados y la ausencia de prueba al respecto (del modo analizado), cabe concluir que la actora trabajó en una jornada completa por ser esta la regla general, y por no existir prueba concreta, fehaciente y categórica que justifique la modalidad de contratación de jornada a tiempo parcial.

c) CCT aplicable.

1. La parte actora invocó en su demanda que el CCT 350/02 es el que debió regir el contrato de trabajo.

2. La parte demandada no lo negó, ni dio su versión de los hechos. Sin embargo, del certificado de trabajo y constancia de alta de AFIP adjuntada al proceso por la demandada surge que el CCT que aplicó fue el nro. 371/03.

3. Pues bien, conforme la actividad de la demandada y el ámbito territorial de aplicación, el CCT que debió regir fue el nro. 350/02 invocado por la actora, no solo porque aquella estuvo representada en el acuerdo, sino porque -además- resulta aplicable a la provincia de Tucumán conforme su art. 3.

II. SEGUNDA CUESTION. Despido: acto, fecha y justificación.

1. Resulta una cuestión reconocida por las partes que el contrato laboral lo extinguió la demandada por CD con invocación de causa.

2. De las constancias de la causa surge que la CD que puso fin al contrato de trabajo tiene por fecha de imposición 31/07/18 (foja 19). Sin embargo, por aplicación de la teoría recepticia que impera en esta materia, cabe tener por fecha de **extinción del contrato** a la fecha de la recepción de aquella

misiva, la que -conforme lo informó el correo oficial- fue el **02/08/18** y así se declara.

3. La CD de despido, en su parte pertinente, reza:

"A partir del día de la fecha he decidido extinguir el vínculo laboral que nos une con expresión de justa causa producida por vuestra exclusiva culpa.

Durante el tiempo que duro la relación ***ha realizado actos*** *que han producido la pérdida de confianza en su persona por parte de la empresa lo que impide la prosecución de la relación laboral, ya que* ***realizó diversos actos****, sin autorización,* ***extralimitándose de las obligaciones a su cargo****, que violaron el deber de buena fe, de colaboración y de solidaridad, todo lo cual se encuentra debidamente probado con documentación que obran en nuestro poder y que vienen siendo sancionadas en cada oportunidad.*

En consecuencia ***habiendo detectado ciertas irregularidades e improlijidades en el manejo de dinero el día 24 de julio de 2018****,* ***al igual que en el manejo de la documentación y rendición de cuentas*** *hechos estos que demuestran objetivamente la pérdida de confianza laboral, la violación de los deberes de buena fe, colaboración y solidaridad.*

Su conducta *ha generado perjuicios a la empresa...y demostrando con su actitud una falta total de contracción y dedicación adecuada al trabajo, falta de responsabilidad en cuanto al modo de realizar las tareas que tiene a su cargo dentro de la empresa...lo cual ha quedado demostrado con el video obtenido de las cámaras de seguridad de la misma. Dichos comportamientos constituyen graves incumplimientos a los arts. 63, 84, 85, 86 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo. Nuestra empresa se encuentra gravemente injuriada por estos actos que provocaron daños y pérdida de confianza en su persona*" (lo destacado me pertenece).

4. Ahora bien, entrando en el análisis tanto de la formalidades de la notificación del despido directo -contenido formal del acto de la notificación-, como de la justificación -o no- de dicho despido directo; en primer lugar, considero necesario recordar que el **art. 243 de la LCT** establece -como requisitos formales- que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito, y que en el instrumento se consigne la **expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, y que una vez invocada la causa, no se la podrá modificar ni ampliar**, imponiéndose así una suerte de "**fijeza prejudicial**" al acto de invocación de justa causa de rescisión, lo cual implica que en la instancia judicial únicamente se pueda invocar y tratar de probar la causal a la que se hizo referencia en la comunicación del despido.

La obligación de comunicar la causa del despido y no poder modificarla en el juicio, responde a la finalidad de otorgar al trabajador la posibilidad de ejercer su defensa, en base los preceptos normados en el art. 18 de la C.N.

En el caso de autos, examinando el contenido del acto de despido advierto que no se dio cumplimiento acabadamente -por parte del demandado- con las exigencias requeridas por el art. 243 de la LCT, como se analizará.

La primera parte del art. 243 establece que "*El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito,* ***con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato*** *[...]"* . Es decir, la comunicación de una justa causa de despido debe ser clara a fin de que quien la reciba cuente con todos los elementos en torno al hecho u omisión recriminados.

Se trata de saber claramente sobre el contenido de una "imputación concreta", como de las "circunstancias de tiempo, modo y lugar" relativas al motivo concreto a fin de que el acusado (trabajador inculpado) pueda no sólo situarse en el momento, traerlo a la mente, reconstruir sus circunstancias, etc., en caso de que hubiera ocurrido tal acción u omisión reprochada, sino también, y en función de ello, organizar su derecho de defensa.

Constituye una carga del empleador especificar, al comunicar el despido especificar con claridad la justa causa en que se funda, ya que de no ser así no tendrá luego la posibilidad de alegación o

complementación en el juicio (en tal sentido, ver CSJT, Roldan Adriana Dolores vs. Instituto San Pedro S.E 1019 s/ Cobro de Pesos, 13.11.200)". Y para hacerlo correctamente, considero esencial que se hayan brindado amplias referencias y datos "concretos" -no ambiguos o genéricos-, proporcionando también todas las circunstancias de persona, tiempo, modo y lugar, relacionadas con el hecho imputado.

En el caso concreto, la comunicación del despido **no fue explícita y concreta respecto de las circunstancias de persona, tiempo, lugar y modo** en que sucedieron; se **omitieron datos concretos y determinantes para que el trabajador pudiera ejercer adecuadamente su defensa en juicio**, y probar en contrario, respecto de los "hechos" que le imputó la accionada.

En particular, las causas invocadas -incumplimientos contractuales- **son genéricas y la demandada aludió a varios hechos (o actos)** que la actora habría cometido. Incluso, del contenido de la CD surge que "**algunos de esos ellos" venían siendo sancionados con anterioridad**, pero sin conocer este juzgador, y mucho menos el trabajador, **no solo a qué hechos o inconductas concretas se refirió la demandada para despedir a la trabajadora, cuando sucedieron y de qué modo, sino tampoco puedo conocer cuándo habrían sido sancionados y de qué modo, recordando -además- que no puede la patronal sancionar dos veces un mismo hecho, pues ello iría en contra del principio constitucional "non bis in idem".**

Asimismo, resultaba necesario individualizar con precisión cada uno de los supuestos "incumplimientos anteriores", tal como lo explica la doctrina y jurisprudencia que comparto; al decir: "***Cuando se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión****" (Cfr. Serrano Alou, Sebastián, "El art. 243 de la RCT y la protección contra el despido arbitrario", LLLitoral 2012 (febrero), 23)"* (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - PEREYRA EDUARDO DANIEL Vs. CHINCARINI S.R.L. S/ INDMNIZACIONES, sentencia del 30/06/2014).

Del texto de la CD surge que se imputó a la actora haber cometido: *"ha realizado actos*"; "*realizó diversos actos*"; "*se extralimitó en las obligaciones a su cargo*"; "***habiendo detectado ciertas irregularidades e improlijidades en el manejo de dinero el día 24 de julio de 2018", "al igual que en la documentación y rendiciones de cuentas, hechos estos que demuestran objetivamente la pérdida de confianza*" (Sic).**

Mención aparte merece la causa acerca de que la actora habría cometido ciertas irregularidad e improlijidades (en rigor: "desprolijidad") en el manejo de dinero del día 24/07/18, la que si bien también es una causal genérica e impresa, debo puntualizar que **no indicó la demandada de qué se trataba la "irregularidad",** o bien la **"desprolijidad",** en el manejo de caja. Tampoco la demandada indicó cuáles eran las responsabilidades u obligaciones laborales de la actora.

No puedo dejar de soslayar que, más allá del principio de prefijeza judicial, ni siquiera la demandada brindó precisiones acerca de los actos que habría cometido la accionante y motivaron en ella la pérdida de su confianza, pues solo se limitó a conceptualizar el término "pérdida de confianza" y citar jurisprudencia que consideraba aplicable.

Considero, entonces, que los hechos imputados como fundamento de la decisión rescisoria adoptada **resultan imprecisos y genéricos**, sin que hayan sido debidamente descriptos o enunciados -puntualmente- cuáles fueron concretamente esos hechos en las cuales la actora habría participado, cuándo sucedieron y de qué modo, quién detectó la supuesta "rendición irregular o desprolija" de parte de la actora; quién recibe la misma y la controla; todos estos hechos, permitirían a la accionante ejercitar su derecho de defensa, en tiempo y forma; por lo tanto, considero que en la forma que se dispuso el despido directo se incumple con lo dispuesto en el art. 243 de la LCT, en cuanto impone a quien decide extinguir el contrato el deber formal de comunicar por escrito "*con **expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato***".

En definitiva, debió explicitar concreta y claramente en qué consistieron las referidas “irregularidades” e “improlijidades” (Sic.); y siendo del caso puntualizar que interpreto que cuando se refiere a “improlijidades”, en realidad se está refiriendo a una rendición viciada de **“desprolijidad”**, ya que improlijidades ni siquiera aparece en el Diccionario de la Lengua Española.

Además, considero también que si se hablaba que la conducta de la actora había generado “perjuicios a la empresa” (“***Su conducta*** *ha generado perjuicios a la empresa”),* **debió puntualizar en qué consistían esos perjuicios; es decir, si se pretendía imputar a la actora un “daño” o “perjuicio” (material, en contra de la empresa), era necesario hacer referencia concreta a cuáles eran esos daños, con precisión y claridad, para que la actora pudiere defenderse.**

Así se ha expresado que “*el requisito formal previsto en este artículo,* ***en cuanto exige que la comunicación por escrito contenga expresión suficientemente clara de los motivos causales del despido, tiende a preservar el deber mutuo de buena fe que deben guardarse las partes y la necesidad de conocimiento cierto del denunciado de los motivos que determinan tan grave decisión, lo que en modo alguno significa exigir formas 'ad solemnitatem', pero sí requiere de precisiones de personas, lugar, tiempo, etc. que permitan la defensa de la contraparte”*** (CSJT, “Passadore, Gustavo Martín vs. E.D.E.T. S.A. s/ Indemnización por despido”, sentencia n° 292 del 29/4/2002 y SUAREZ JUAN EMILIO Vs. CITROMAX S.A.C.I. S/ COBRO DE PESOS, Nro. Sent: 566 Fecha Sentencia 09/08/2010).

Frente a la imputación de causas imprecisas y genéricas a la demandante, éste solo podrá contestar la misiva rupturista con **meras negativas y expresar genéricamente lo contrario.** O bien, se encontrará frente a la necesidad de iniciar la demanda, pero sin saber con certeza de qué imputaciones se debe defender, ni qué es lo que debería probar para contrarrestar el despido. Además, al no invocarse con precisión cuales serían los hechos, las irregularidades o improlijidades, mal puede la actora identificarlos y probar que no cometió algo que no conoce de qué se trata.

Al respecto, la jurisprudencia que comparto, tiene dicho en relación: “*El artículo 243 LCT establece que: “El despido por justa causa dispuesto por el empleador...deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato”. Con relación a esta norma se ha señalado que “****la razón invocada a fin de fundar el distracto debe ser clara, precisa y completa; evitando las formulaciones excesivamente vagas y genéricas, las comunicaciones ambiguas y las expresiones que dan por supuestos hechos, todo lo cual imposibilita estructurar una adecuada defensa de reclamos ajenos. Cuando se trata de un hecho concreto y puntual debe aportarse, en primer lugar, la fecha del mismo y las personas que intervinieron.*** *Si se habla de agresiones, insultos, amenazas, maltratos verbales, etc., en qué fecha ocurrieron y quienes fueron víctimas y victimarios, indicando cuales fueron las agresiones y/o de que tipo. Si de contestaciones inapropiadas se habla, cuales fueron, entre quienes, en qué contexto y momento. Si se afirma que el hecho fue presenciado por personas de la empresa, quienes fueron concretamente las personas, siendo fundamental tratándose de trabajadores que se mencionen nombres completos, para evitar que luego sean modificados viendo llegado el momento de ofrecer testigos quienes se encuentran más cercanos al denunciante.* ***Cuando se mencionan faltas disciplinarias se debe referir la fecha, describir las mismas y su contexto; si se trata de una actitud desfavorable, se debe indicar en qué consistía la misma;*** *si el problema esgrimido eran ausencias injustificadas deben especificarse en que días, y si de tardanzas se trata, el día y cuánto tiempo tarde llegó el trabajador. En el caso de alegarse trabajo a desgano deben mencionarse cuales son los indicadores que permiten llegar a dicha conclusión. Si se plantea desobediencia a órdenes del superior debe indicarse cuál fue la orden, cuando fue comunicada, quien era el superior, y el resto de los datos que permitan individualizar el hecho.* ***Si se hace referencia a daños materiales y no surge del resto del texto cuales son estos daños, deben precisarse los mismos.*** *Cuando* ***se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión”*** *(Cfr. Serrano Alou, Sebastián, “El art. 243 de la RCT y la protección contra el despido arbitrario”, LLLitoral 2012 (febrero), 23). En el mismo sentido la jurisprudencia ha sostenido que* ***“la debida, clara y circunstanciada individualización del hecho que lleve al empleador a despedir al trabajador, necesariamente debe estar acompañada de todas las circunstancias de tiempo modo y lugar que permitan a éste ejercer su legítimo derecho de defensa en juicio previsto en el artículo 18 de la Constitución Nacional, ya que de lo contrario se encontraría en estado de indefensión****” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX “González, Marcelo Gustavo vs. SEAC S.A. s/diferencias de salarios”, 13/6/2011, LA LEY 28/10/2011. Cita online: AR/JUR/31973/2011).”* (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - PEREYRA EDUARDO DANIEL Vs. CHINCARINI S.R.L.

S/ INDEMNIZACIONES, sentencia del 30/06/2014).

Por lo expuesto, considero que el **despido directo** de la trabajadora **no cumple con las exigencias del art. 243 LCT** y, por lo tanto, ***no puede válidamente ser tenido como un "despido directo con justa causa",*** sino lo considero **un despido incausado ante la generalidad, imprecisión y ambigüedad de sus expresiones.** Por lo tanto, la demandada debe responder por las consecuencias indemnizatorias de dicho despido directo sin justa causa.

III. TERCERA CUESTION: Procedencia de los rubros reclamados.

1. En relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de los rubros reclamados**,** la actora manifestó que la última remuneración percibida ascendió a $13.600, de los cuales se declaraban y consignaban en recibos de haberes $6270,13.

Que, entre septiembre de 2017 y marzo de 2018 cobró $10,000. En mayo $13.000 y, a partir de junio, $13.600. Expresó que no se le abonó SAC, ni vacaciones.

Ahora bien, como remuneración que debió percibir, indicó que debió componerse con los siguientes montos e items: **$21591 (básico); $2010 (turnos rotativos), $950 (manejos de fondos) y $950 (presentismo).**

2. Así, considero importante puntualizar lo que fue expresamente reclamado en el escrito de demanda, ya que de sus términos explícitos y del contenido de la contestación respectiva, ha quedado establecido el "*thema decidendum*" y la respectiva "*traba de la litis*", lo que me coloca en la obligación de respetar dichos parámetros, básicamente, el de los *reclamos concretos y sus planillas respectivas*, para evitar caer en excesos que pudieren ser causal de nulidad del pronunciamiento; ya que la CSJN ha tenido oportunidad de ratificar que *"la vigencia real de la garantía constitucional de la defensa en juicio, reclama el acatamiento del denominado principio de congruencia o correspondencia"* (Fallos: 237:328; 256:504, entre muchos otros); como también ha tenido oportunidad de descalificar los pronunciamientos judiciales que contienen un claro *apartamiento de los términos en que quedó trabada la litis*, lo cual se consideró inconcebible dentro de *una racional administración de justicia,* según clásica definición dada por la Excma. Corte Nacional en la causa "Estrada, Eugenio" (Fallos: 247:713). Puede verse, en este mismo sentido, "Mansilla, Carlos Eugenia c/Fortbenton Co. Laboratories S.A. y Otros s/Despido" (Fallos: 337:179), Sentencia del 06/3/2014).

Por lo tanto, respetando el **principio de congruencia**, cabe tomar como base de cálculo los conceptos peticionados por la parte actora por tratarse de rubros de naturaleza salarial, debiéndose tener en cuenta las características del contrato declaradas en esta sentencia y las escalas salariales aplicables a los periodos que se reclaman.

Determinadas las cuestiones precedentes, corresponde determinar la cuantía y la procedencia de los rubros reclamados por el actor, razón por la cual, se procederá al análisis de cada uno de ellos a los fines de su determinación.

1) ANTIGUEDAD: Este rubro pretendido resulta procedente ya que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido directo incausado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

2) PREAVISO: Este rubro pretendido resulta procedente ya que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido directo incausado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

3) INTEGRACION MES DE DESPIDO. Atento a la fecha del despido, el presente rubro deviene procedente atento a que no surge de autos su pago. El mismo se calculará de acuerdo a la fecha de

distracto declarada en la presente Litis. El importe correspondiente será calculado en la planilla respectiva.

4) HABERES MES DESPIDO: por no encontrase acreditado el pago de este rubro, cabe hacer lugar al mismo.

5) HABERES MES JULIO 2018. por no encontrase acreditado el pago de este rubro, cabe hacer lugar al mismo.

6) SAC 2DO. SEMESTRE 2018: Conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente pues no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

7) VACACIONES NO GOZADAS: En virtud de la fecha en que se produjo el distracto (agosto de 2018), las características de la relación declaradas en esta sentencia, el rubro reclamado resulta procedente por no encontrarse acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

8) SAC S/PREAVISO: Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso, conforme lo establecido por la CSJT en su fallo "Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani" -sent. nro. 107 del 07.03.12- sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso admitido.

9) MULTA ART. 1 LEY 25323: La parte actora fundamentó el pedido en que fue deficientemente registrada con una fecha de ingreso posterior a la real y con una jornada laboral y remuneración inferior a las efectivamente cumplida, percibida y devengada percibiendo parte de su remuneración fuera de todo registro laboral y sin los correspondientes aportes al sistema previsional que corresponde.

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

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

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

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

En ese contexto, cuando el empleador registra en una relación laboral, pero solo parcialmente, por ejemplo, y como sucede en el caso, por abonar al trabajador un importe inferior al que verdaderamente le correspondía al trabajador, debe quedar alcanzado por las previsiones del Art. 1 de la ley 25.323 porque ello no solo perjudica al trabajador (se registra un salario menor y, consecuentemente, se realiza aportes y contribuciones menores a los que legalmente corresponden), sino también al sistema de seguridad social, cuyo sostenimiento es deber de todos, incluyendo a los jueces. Mirar para otro lado, cuando un empleador sistemáticamente registra, voluntariamente o no (a la ley laboral le resulta indiferente el aspecto subjetivo), en forma incorrecta o errónea la "remuneración del trabajador" en sus libros, y con esa errónea registración "paga menos" no solo de lo que debía pagar por "remuneración", sino también por "aportes y contribuciones", ese empleador debe ser sancionado, y el trabajador debe recibir el importe de la sanción o multa, o indemnización (sea cual fuera el nombre que se prefiera), que contempla el art. 1 de la ley 25.323.

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

En definitiva, considero que corresponde aplicar la multa del Art. 1 ley 25.323, también en los casos -como el presente- en que la "empleadora" registra -y paga- en sus libros y la documentación laboral, una remuneración inferior a la que efectivamente debió percibir el trabajador conforme a una jornada completa de trabajo.

En relación al tema concreto que nos ocupa, la jurisprudencia que comparto tiene dicho que: *" La maniobra* ***de registrar a la actora como moza de media jornada, cuando trabajaba jornada completa, constituyó un fraude que no puede validarse considerando dicha registración como correcta****. De allí que* ***se imponga el pago de la indemnización prevista en el art. 1 de la ley 25.323****."* (Del voto del Dr. Fernández Madrid, en mayoría). CNAT Sala VI Expte. N° 7.362/07 Sent. Def. N° 61.547 del 15/09/ 2009 "Fuertes, Silvia Alejandra c/Alepidote y Caputo SRL s/despido". (Fernández Madrid - Fontana - Rodríguez Brunengo).

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

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

Finalmente, dada la claridad de los conceptos -que íntegramente comparto- y que fueron vertidos por la Dra. ESTELA MILAGROS FERREIRÓS (Vocal de la Sal VIIª de la CNAT), en su voto en los autos "LANDABURU MIGUEL ANGEL C/ SOUNCH S.R.L. Y OTRO S/ DESPIDO", Sentencia del

14/02/2013 (antes citada), me permito transcribirlos la parte pertinente de los mismos: “Con respecto a este tipo de registración falsa, en el ítem de la remuneración, hemos visto, con frecuencia, que, una forma de fraude, que ha comenzado a difundirse, en este sentido, es ubicar al trabajador con una remuneración inferior, no ya a la percibida, sino a la devengada, con lo cual no solo cobra menos de lo que le corresponde, sino que, además, se produce una «concurrencia» entre el pago omitido en plenitud y los aportes no retenidos y efectivizados, dando lugar a una falsedad y daño, aún mayores que los estrictamente previstos, cuando se prevé la regularización del empleo no registrado”.

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

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

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

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

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

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

En este andarivel, se ha señalado, por el más alto tribunal, que: *«Por encima de lo que las leyes parecen decir literalmente, es propio de la interpretación, indagar lo que dicen jurídicamente, es decir, en conexión con las demás normas que integran el ordenamiento general del país.» (Fallos: 131;227, 19/9/58). Ver trabajo completo de mi autoría «Ley de Empleo - Regularización Registral - Sanciones - Télesis Normativa- Fraude - Ley Penal Tributaria en lo atinente a los Recursos de la Seguridad Social», Publicado en Doctrina Laboral y Previsional, ERREPAR, n° 326, octubre 2012, pág 1035)”.*

En definitiva, y por los motivos expuestos precedentemente, considero que -en el caso- corresponde hacer lugar a la sanción prevista por el Art. 1 ley 25.323.

10) MULTA ART. 2 LEY 25323: Consta en la causa que la trabajadora remitió TCL de fechas 09/08/17, 17/08/18 y 05/09/18 a la demandada en el domicilio laboral.

Ahora bien, conforme lo informó el correo oficial, las misivas adjuntadas son auténticas y, respecto del TCL de fecha 17/08/2018 la entidad informó que el 21/08/18 la pieza fue devuelta al remitente con la observación “rechazada”, siendo entregada al remitente el día 22/08/18. Respecto del de fecha 05/09/18, también informó el organismo que el 06/09/18 la pieza fue devuelta al remitente con la observación “rechazada”, siendo entregada al remitente el día 07/08/18.

Pues bien, teniendo presente que las piezas postales fueron dirigidas a la demandada en el domicilio laboral, cabe tener presente la actitud asumida por la parte demanda en cuanto, sin más, rechazó ambas piezas postales.

Dicha actitud evidencia un obrar contrario a la buena fe, colaboración y solidaridad que debe reinar tanto en el inicio, en la ejecución y al tiempo del contrato de trabajo. Lo que importa -y así se declara- que sea ella quien cargue con las consecuencias y responsabilidades de dicho modo de proceder.

En el caso, debe ceder la teoría recepticia que impera en materia laboral y el principio según el cual quien elige un medio de comunicación soportará las consecuencias de que la comunicación no llegue a su destinatario. Ello, por cuanto se evidencia culpa, dolo o falta de diligencia en el actuar de la demandada y que, por haber rechazado sin causa las misivas que el trabajador le remitió al domicilio laboral, cabe declarar **que son plenamente válidas y eficaces dichas comunicaciones**.

Nuestro Máximo Tribunal, con criterio que comparto y como considero acontece en la especie, ha señalado que *"**existen situaciones de excepción en las que corresponde apartarse de tales reglas, como ser, cuando la comunicación no es recibida por causas imputables a la culpa o mala fe del destinatario**."* (CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, *"Amaya, Juan Pablo vs. Gutiérrez y otra s/ cobro de pesos*", sentencia n.° 342, 14/5/2012; "*Marrades, Nadia Alejandra vs. La Luguenze SRL s/ cobro de pesos*", sentencia n.° 549, 10/5/2017). En tales casos, la falta de diligencia, el desinterés, la culpa o mala fe del destinatario tienen por efecto exonerar al remitente de responsabilidad ante la falta de perfeccionamiento de la comunicación cursada, correspondiendo -en consecuencia- tenerla por válida y recibida por el destinatario.

La Corte local, en el fallo citado "Amaya", dijo: "*de este modo, la diligencia exigible al momento de la extinción del contrato de trabajo debe ser medida teniendo en cuenta el caso concreto, es decir, todas las particularidades de hecho que conforman la situación que se analiza.* ***Centrándonos en el deber de buena fe que le asiste al receptor de una comunicación****, es preciso señalar que su observancia implica facilitar el perfeccionamiento de la comunicación, por lo que -a contrario sensu-* ***podría haber mala fe del destinatario cuando este trate de frustrar todo intento de comunicación.*** *[] La culpa del receptor consiste, básicamente****, en la negligencia o desinterés en facilitar un intercambio fluido de correspondencia, lo que se materializaría en la omisión de aquellas diligencias que exigiere la naturaleza de la obligación, y que correspondiesen a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar.*** *Así, en la casuística de la jurisprudencia se ha establecido que* ***la ineficacia de la comunicación es imputable a la culpa del receptor cuando la recepción ha tenido lugar en condiciones tales que el destinatario debiese, usando una diligencia normal, tener conocimiento de la comunicación que le ha sido dirigida o, también, cuando no llega a destino por circunstancias imputables a su actividad...En estos últimos supuestos la comunicación debe ser tenida por eficaz y es el destinatario de las comunicaciones quien debe cargar con las consecuencias negativas de su accionar****"*.

Además, el fallo citado (al que adhiero en lo sustancial), no constituye un pronunciamiento aislado, sino que -por el contrario- también se puede citar en el mismo sentido, el fallo del Tribunal Cimero local (causa: "GILLETTE RAUL RODOLFO Vs. MUTUALIDAD PROVINCIAL DE TUCUMAN S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 352 Fecha Sentencia: 11/04/2016"), donde también se expresó: "*el actor acredita que efectivamente intimó, a su empleadora, al cumplimiento de sus obligaciones contractuales -conforme, detalle y discriminación realizada en el TCL de fecha 16/08/07-, fijando un plazo de 48 hs. a los fines de obtener respuesta de la accionada y lo hizo bajo apercibimiento, en caso de negativa o silencio, considerarse despedido. Sin embargo,* ***no obstante que la comunicación fue remitida al mismo domicilio consignando en recibos de liquidación de haberes (Ayacucho n° 179 de la ciudad de San Miguel de Tucumán), precisamente idéntico al que se denuncia como domicilio legal en oportunidad del responde, y siendo para más que incluso fue recepcionada en dicho domicilio tal como emerge del informe rendido por el Correo Oficial a fs. 151, la misiva fue rehusada por la accionada motivando su devolución, al trabajador remitente, con la atestación de rechazada no habiendo, al respecto en la contestación de demandada, esgrimido ningún justificativo o motivo exculpante de dicha actitud.*** *Tal proceder del empleador, consistente en* ***negarse a recibir los despachos telegráficos remitidos, por su empleado, resulta a todas luces reprochable en los términos del art. 63 LCT*** *[] Y si, como aconteció en el sub-lite, el requerido se niega a recibir la*

correspondencia tratándose de actos recepticios, éstos cobran, igualmente, eficacia pues de tal modo se entiende han entrado en la esfera de conocimiento del destinatario. Precisamente; no cabe duda que en el caso debe considerarse recibida, dicha declaración pues, la demandada destinataria, si no tomó conocimiento de aquélla fue por causa imputable a ella exclusivamente ya que debió obrar de buena fe, y recibir, por intermedio de las personas que se encuentran en su sede, el envió del actor porque ello constituía una obligación a su cargo" (sicut). Sobre el particular, se ha señalado que, ***en principio, el deber de diligencia del emisor exige que intente otro medio ante el fracaso del originariamente elegido, resultando indiferente si éste es el empleador o el dependiente; aunque excepcionalmente corresponde apartarse de tal regla, cuando el despacho telegráfico es la única vía posible, o en caso de no ser recibida la comunicación por causas imputables a la mala fe del receptor, o cuando ello ocurre por culpa del destinatario. Esto último sucede cuando el receptor actúa, con negligencia o desinterés, en facilitar el intercambio fluido de correspondencia*** *(cfr. Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada", Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2011, Tomo III, Pág. 392). Cabe añadir que, además de la buena fe contractual que ambas partes se deben (artículo 63 de la LCT), el empleador tiene la obligación legal de recibir la correspondencia que le envíe el trabajador, derivada del texto expreso del artículo 1° de la Ley N° 24.487, la que también supone no rechazar los envíos y concurrir a la oficina de correos si se le hubiera dejado un aviso en su ausencia. En este marco, considero ajustada a derecho la sentencia impugnada, pues el accionante acompañó el original y duplicado del Telegrama Ley N° 23.789, N° 68896879 (fs. 03/04), y también acreditó mediante el correspondiente informe del correo (cuaderno del actor N° 2) la autenticidad de aquél y que el motivo por el cual la epístola ha sido devuelta al remitente,* ***fue el rechazo del destinatario****. Es importante recordar que esta Corte tiene dicho que "los efectos legales de la comunicación deben examinarse en cada caso en particular, teniendo en cuenta los usos corrientes y el comportamiento diligente y cuidadoso del destinatario; y que la validez de la notificación dependerá del resultado que suministre el informe de la empresa de correo (cfr. Guerrero, Agustín A., 'Comunicaciones telegráficas en el contrato de trabajo', DT 2007 -marzo-, 269; La Ley Online)" (CSJTuc., "Toledo, Lautaro Roberto vs. Arzobispado de Tucumán y/o Arzobispado de la Provincia de Tucumán s/ Cobro de pesos", sentencia N° 228 del 10/4/2012). En casos análogos al de autos, donde el destinatario se ha rehusado a recibir la comunicación, los Tribunales del Trabajo del país han dicho que "****Si el telegrama fue correctamente remitido al domicilio del destinatario pero fue devuelto con la observación 'rehusado a recibir', aunque no se haya probado que el actor personalmente haya rehusado esa recepción, debe tenerse por cumplida la notificación****" (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II "Batillana Bollini, R. c. Clarín Arte Gráfico Editorial Argentina SA", sentencia del 31/10/1979)."*

Compartiendo el criterio de la Corte, concluyo que las comunicaciones epistolares de fecha 05/09/18 y 17/08/18 **fueron eficaces y se declaran recepcionadas,** pese al su rechazo (en la recepción) injustificado por parte de la accionada; teniendo como perfeccionada la notificación el día de la imposición, al no constar fehacientemente acreditado el día en que se produce el "**rechazo**" por parte de la destinataria.

Determinado lo anterior, en relación a la petición del pago de la multa del art. 2 de la ley 25323, cabe recordar la doctrina legal sentada por el Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos", sentencia N° 335, dictada el 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización que el artículo 2 de la ley 25.323 exige que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. Y que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los artículos 128 y 149 de la LCT.

En consecuencia, conforme lo anterior, teniendo presente que la extinción del vínculo laboral se produjo el 02/08/18, consta que, por TCL de fecha 05/09/18, la actora intimó el pago de los rubros indemnizatorios derivados del despido directo injustificado y que lo hizo bajo apercibimiento de reclamar el art. 2 de la ley 25323, no constando acreditado, corresponde **hacer lugar** al pago de este rubro.

11) MULTA ART. 80 LCT: Cabe recordar que el artículo 80 de la LCT establece que: *"El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación,*

constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables. Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. 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. (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)".

A su turno, el artículo 3° del decreto N° 146/01, que reglamenta el artículo 45 de la ley N° 25.345, el cual agrega el último párrafo al artículo 80 de la LCT, expresa: "*El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo*."

Además agrego, que si bien observo que se acompañó por la demandada copia del "certificado de trabajo" y "certificación de servicios y remuneraciones", advierto que los mismos tienen certificación de firmas del 14/05/2020; lo que implica que no estuvieron a disposición de la parte actora, en tiempo oportuno; teniendo en cuenta la fecha del distracto antes establecida (02/08/2018).

En consecuencia, conforme lo anterior, teniendo presente que la extinción del vínculo laboral se produjo el 02/08/18, consta que, por TCL de fecha 05/09/18, la actora intimó la entrega del certificado de trabajo y que lo hizo bajo apercibimiento de reclamar la multa establecida en dicha norma (Art. 80 LCT), corresponde **hacer lugar** al pago de este rubro.

12) <u>DIFERENCIAS SALARIALES SEPT 2017 A JUNIO 2018, 2DO. SAC 2017 Y 1ER. SAC 2018</u>: Atento a la fecha de ingreso declarada en esta sentencia, se rechaza el pago se diferencias salariales septiembre y octubre 2017.

Respecto de las diferencias salariales desde noviembre de 2017 a junio 2018 y los SAC peticionados, la actora denunció en su planilla los montos que percibió mes a mes de sueldo, en aquellos periodos en donde existan recibos de sueldo firmados por la trabajadora y no impugnados, debe estarse a las sumas contenidas en ellos como percibidas.

En los casos en los que no exista recibos de sueldo debidamente firmados por la trabajador, por no haber la demandada negado de forma categórica las dumas que el trabajadora denunció percibir en ese periodo, ni brindado su versión de los hechos y, mucho menos, acreditado que pagó al accionante sumas diferentes a las invocadas por aquel, cabe aplicar el apercibimiento dispuesto en el art. 60 del CPL y declarar que aquellos fueron los montos que, efectivamente, percibió el demandante en los periodos denunciados.

Determinado lo anterior, teniendo presente las características del contrato de trabajo declarado en esta sentencia, la composición de la base de cálculo y las escalas salariales vigentes para la actividad, se constata que existen diferencias salariales a favor del accionante y, por lo tanto, cabe hacer lugar al pago de este rubro.

13) <u>ART. 9 LEY 25013</u>: En virtud de que la multa prevista en art. 9 de la ley 25.013, al igual que la prevista en el Art. 2 de la ley 25.323, tiende a sancionar la conducta del empleador que sin causa justificada demorare o fuere moroso en el pago de las indemnizaciones legales; considero que

ambas leyes -en rigor de verdad- están reprimiendo o aplicando la multa, por una misma conducta: la consistente en demorar o dilatar injustificadamente el pago de las indemnizaciones por ruptura del contrato de trabajo. En consecuencia, considero que ambas multas no podrían "acumularse", por cuanto se lesionaría el principio non bis in ídem que impide aplicar dos sanciones por un mismo hecho o conducta.

En consecuencia, y habiendo declarado procedente la multa del Art. 2 de la ley 25.323, considero que el reclamo de la multa prevista en el Art. 9 de la ley 25.013 **resulta improcedente y debe ser desestimado**, conforme lo considerado; esto es, que no resulta aplicable en forma acumulativa, con la multa del Art. 2 ley 25.323.

Al respecto, la jurisprudencia que comparto, tiene dicho que: "*El art. 9 de esta ley- 25.013- busca sancionar a los empleadores que injustificadamente se nieguen a abonar las indemnizaciones por despido injustificado, pero esta presunción no tiene lugar cuando pese a haber sido vencido en el juicio, la causa era litigiosa o controvertida, como ha ocurrido en el caso de estos actores, dado los múltiples cuestionamientos e intercambio epistolar existente entre las partes, por lo que pudo haber tenido la accionada motivos valederos para considerar que no correspondía el pago de indemnización alguna. A esto cabe agregar que la norma del art. 2 de la Ley 25.323 persigue los mismos fines que el art. 9 de la Ley 25.013 por lo que ambas tienen un ámbito de aplicación superpuesto, lo que importa desechar una aplicación simultánea de ambas normas, bajo pena de infringir el principio "non bis in idem" de neto raigambre constitucional, por lo cual, compartiendo en tal sentido la jurisprudencia de estos tribunales y el criterio del Dr. CARLOS ETALA DT. 2.000 - B - 2089 y POSE CARLOS DT. 2.000-B- 2.306, considero que resulta improcedente esta indemnización por superponerse con la del Art. 2 de la Ley 25.323 (a la que se hizo lugar), por lo que se rechaza este rubro* " (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 6 - MONTENEGRO ALFREDO SIMON Y OTROS Vs. LA GACETA SRL S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 12 Fecha Sentencia 21/02/2013)

En este mismo sentido se han expedido también los tribunales nacionales del trabajo, al decir -con criterio que comparto- que: *"toda vez que el artículo 9° de la ley N° 25.013 dispone una sanción para el caso de configurarse la misma conducta reprochada por el art. 2 de la ley N° 25.323, no resulta procedente aplicar ambas disposiciones legales. (Del voto del Dr. Eiras)"* (CNAT, SALA III. EXPTE N° 4.225/01. SENTENCIA 83.986. 12/09/02. "SAIEGH, SALVADOR C/ CONS. PROPIETARIOS H. YRIGOYEN 3641/49/59 S/ DESPIDO"). En idéntico sentido lo ha decidido la CNAT, Sala IV, Sent. Def. N° 94.910 del 29/9/2010 en la causa "Forestieri, María Ángeles Lorena c/Hutchinson Telecommunications Argentina S.A. s/despido", (Voto de Guisado - Zas - Ferreirós).

También se han expedido en esa misma línea algunas salas de nuestras Cámaras del Trabajo al considerar que: *"Prestigiosos autores han considerado que ambas normas persiguen idénticos propósitos, con lo cual no pueden acumularse, debiendo prevalecer la multa del art. 2 de la Ley 25.323 por sobre la sanción del art. 9 de la Ley 25.013 y que esta última resultará aplicable para los casos en que la anterior no proceda (como en el caso en que no se haya realizado la intimación fehaciente a la que refiere el art. 2 de la Ley 25.323, o cuando se trate de la indemnización a pagar a un trabajador comprendido en algún estatuto particular, o cuando se trate del pago de un acuerdo rescisorio no homologado -supuesto no contemplado en la Ley 25.323-). Tal es, por ejemplo, la posición de Carlos A. Etala (Contrato de Trabajo, Ed. Astrea 2008, T. II, p. 366) y ha sido adoptada en varios antecedentes jurisprudenciales. La Cámara Nacional del Trabajo, sala 4, ha dicho que "no corresponde hacer lugar al reclamo de la multa prevista por el art. 9, ley 25.013, toda vez que el presupuesto que condiciona su viabilidad, es el mismo sancionado por el art. 2, ley 25.323" (Méndez, Etel R. v. Empresa Distribuidora Sur SA). Comparto este criterio, ya que admitir la acumulación de ambas sanciones implicaría una violación al principio non bis in idem, en tanto se estaría propiciando castigar al empleador dos veces por la misma conducta."* (Cámara del Trabajo, sala 5 en "Alderete Francisco Antonio vs. DettaColli Juan Carlos s/cobro de pesos", sentencia 198 de fecha 31/10/2013; Cámara del Trabajo, Concepción, sala 1 en "Medina Adela Mabel Maria vs. Wassuf Emilia Isabel s/indemnización por despido", sentencia 73 del 24.04.13, Cámara del Trabajo, Sala 4, causa "Saracco Paula vs. Huerta Macchiarola HNOS SRL s/cobro de pesos s/x-instancia única", sentencia 152 del 07.08.12); entre otras.

ENTREGA DE DOCUMENTACION LABORAL

La actora peticionó que entregue la certificación de servicios, certificado de trabajo y la constancia de aportes jubilatorios con las reales características del contrato.

Así las cosas, corresponde condenar a la demandada a fin de que en el plazo de diez días proceda a confeccionar y entregar los mencionados instrumentos laborales (art. 80 de la LCT y art. 12, inc. g) ley 24241), cuyos datos reflejen las reales características de la relación laboral declarada en esta sentencia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

INGRESO DE APORTES PREVISIONALES.

Solicitó que la demandada ingrese la totalidad de los aportes previsionales omitidos respecto de las remuneraciones efectivamente devengadas a la AFIP, a su favor.

Al respecto, teniendo en cuenta lo declarado en esta sentencia, corresponde que este Magistrado **remita las actuaciones al Organismo competente (AFIP - DGI) para que realice los trámites administrativos necesarios (determinación de deuda), y gestione el ingreso de los fondos adeudados en la medida que la demandada no hiciere espontáneamente las rectificativas correspondientes, de acuerdo con lo declarado en esta sentencia**.

En consecuencia, firme la presente, en la etapa de cumplimiento de la misma, **se deberán remitir las actuaciones a la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP)** para que actúe en consecuencia (Confr. previsiones del artículo 44 y Cctes. de la ley 25.345; poniendo a disposición los antecedentes del caso, en la etapa oportuna.

IV. CUARTA CUESTION: intereses, costas y honorarios.

A) INTERESES.

Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes, corresponde el tratamiento de los intereses a fin de ser considerado para el cálculo de los importes reclamados (en la medida que prosperan en cada caso), como también para el cálculo de los honorarios de los profesionales intervinientes. Para ello, considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: "Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.° 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: "El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo". Conforme a estos parámetros, cabe tener en cuenta que el proceso inflacionario que viene registrando nuestro país en los últimos años (acrecentado con la subida del dólar) es una realidad innegable que ha vulnerado el valor del crédito del trabajador -protegido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a nuestro Derecho Positivo, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenciones de la OIT, conforme artículo 75 inciso 22 de la C.N. En este contexto, es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer estos derechos constitucionales del trabajador; ello conlleva la facultad y el deber de fijar intereses acordes a la realidad socio económica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus

obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia. [...] Al respecto, esta vocal considera que la ampliación de la tasa activa resulta a todas luces prudente ya que no se trata de actualizar el crédito ni de indexarlo. El recargo que surge de la aplicación de esta tasa obedece a una finalidad distinta a la prevista por la Ley n.° 23928, y como una consecuencia derivada del incumplimiento del deudor. En efecto, la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios (que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (CAMARA DEL TRABAJO -Sala 3- BAZAN HECTOR JULIO Vs. PAPELERA TUCUMAN S.A. S/ COBRO DE PESOS. Nro. Expte: 1496/07. Nro. Sent: 93 Fecha Sentencia 30/09/2020).

Ahora bien, en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, y reconocidas por la Jurisprudencia del Cimero Tribuna Provincial, en el caso que me ocupa -desde ya lo adelanto- me voy a apartar de la aplicación de la Tasa Activa Banco Nación Argentina, ya que el uso, o aplicación de la misma, genera un verdadero “perjuicio” al trabajador, resultando claramente más “desfavorable” (desde el punto de vista económico), que la corrección del crédito mediante el uso de la Tasa Pasiva BCRA. Así las cosas, la aplicación -al caso concreto- de los índices e intereses de Tasa Pasiva conducen a una mejora económica para el crédito de la trabajador; o dicho de otro modo, implica la utilización de una tasa de interés que resguarda mejor el crédito del trabajador, del envilecimiento y pérdida de su valor real por el mero transcurso del tiempo; lo que me permite concluir -en definitiva- que el uso de la tasa pasiva -insisto, para este caso concreto- resulta ser la utilización del criterio (de aplicación de la tasa de interés) que resulta más adecuado para la efectiva y mejor protección del crédito alimentario de la trabajadora, y -al mismo tiempo- implica optar por la aplicación de una norma, o de interpretación de la misma, en un sentido más favorable para el trabajador (Confr. Art 9 y Cctes. LCT), ya que el uso de la tasa de interés propuesta, genera una mayor tasa de interés y conduce a un mejor resguardo o mayor beneficio (desde lo económico), para proteger el crédito del actor, de la pérdida del poder adquisitivo, por el transcurso del tiempo, como se observó con las operaciones realizadas.

En consecuencia, y receptando las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial (caso: “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios” (sentencia n.° 937/14), que -lo reitero- nos dice que “el procedimiento previsto... para el cálculo de los intereses (), encuentra fundamentos suficientes en el fallo atacado, a su vez, se enmarca en los límites de lo razonable y constituye un ejercicio regular de la prudente discreción de los jueces de la causa,... en especial, cuando tenemos en cuenta la naturaleza del crédito reclamado. Es que al igual que otros elementos de determinación judicial (v.gr.: daño moral) en la fijación de la tasa de interés judicial aplicable en cada caso, la discrecionalidad del Juez tiene mayor amplitud, libertad y posibilidades para encontrar parámetros en la determinación final de la misma y su adecuación a las circunstancias del caso. En suma, el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Civil y Penal OLIVARES ROBERTO DOMINGO Vs. MICHAVILA CARLOS ARNALDO Y OTRO S/ DAÑOS Y PERJUICIOS - Nro. Sent: 937 Fecha Sentencia: 23/09/2014); concluyo que -en el caso concreto- el crédito de la trabajadora será corregido utilizando el índice de la Tasa Pasiva del BCRA.

De ese modo, debe quedar claro que la tasa de interés para calcular la deuda desde que cada suma es debida hasta la fecha de confección de la presente sentencia (29/02/2024), será la tasa pasiva BCRA, conforme lo ya considerado; y para el supuesto que el importe adeudado (conforme la

planilla antes mencionada) no sea abonado en tiempo y forma por el deudor (esto es, una vez firme la presente, y luego de vencido el plazo de 10 días para su depósito judicial - Confr. Art. 156 CPL), la deuda determinada en la presente resolución devengará un intereses de Tasa Activa de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, la que se calculará sobre el capital consolidado de la condena (calculado al 29/02/2024), comenzando los mismos a correr una vez vencido el plazo de diez (10) días previsto por el Art. 156 CPL, y si la parte condenada no hubiera depositado el importe calculado como importe total de la sentencia (al 29/02/2024).

Finalmente, me parece importante establecer -y distinguir- dos cuestiones que se pueden presentar, relativas a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la presente resolución, a saber:

a) En primer lugar, y con el objetivo de asegurar el cumplimiento puntual -en tiempo y forma- de la condena de sentencia, se establece que la deuda calculada (deuda consolidada) en “la planilla de condena” (que incluye capital e intereses hasta el 29/02/2024), deberá ser cumplida dentro del plazo de 10 días de intimado el cumplimiento de la sentencia (Confr. trámite previsto por los Arts. 145, 146 y Cctes. CPL). Y para el supuesto que la parte condenada no cumpliera con el pago del monto total sentenciado, dentro del plazo concedido, se le deberá aplicar un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la presente sentencia (capital e intereses - confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación); y dichos intereses correrán desde la fecha de la mora (en cumplir la sentencia), esto es, desde el vencimiento del plazo otorgado para cancelar el importe total de la sentencia; y en adelante y hasta el efectivo e íntegro pago; se tendrá siempre en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento.

b) En el caso que el deudor cumpliera con el pago (en tiempo y forma, y sin caer en mora en el pago respecto del pago de la sentencia; esto es, del importe de la liquidación judicial practicada en la planilla anexa a la presente), solamente se deberán calcular los intereses devengados desde que cada suma es debida (conforme directrices de los Arts. 128, 255 bis y Cctes. de la LCT), hasta la fecha del total, efectivo e íntegro pago de la deuda. Es decir, en este caso, no se capitalizarán los intereses antes mencionados (los de la liquidación judicial que se practica en la presente, Confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación), sino que se deberá calcular intereses sobre el “capital” de cada condena (y no sobre la deuda consolidada y liquidada en la presente), los que se computaran sobre los montos/rubros condenados, desde que cada suma es debida (conforme las previsiones de la LCT y normas complementarias), hasta el total y efectivo pago; y siempre -lo reitero- tomando en consideración las pautas antes reseñadas en el presente pronunciamiento.

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

Nombre

Fecha Ingreso03/11/2017

Fecha Egreso02/08/2018

Antigüedad9 meses

Antiguedad Indemnización1 año

Categoría CCT 350/02Operario de Playa

JornadaCompleta

Base Remuneratoria

Básico$ 22.353

Adic. Turno rotativos$ 1.983

Adic. Manejo de Fondos$ 970

Adic. Presentismo$ 970

Bruto$ 26.276

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad$ 26.276

$26276 x 1 =

Rubro 2: Preaviso y Sac s/preaviso$ 28.461

- *Preaviso*$26272 x 1 =$ 26.272

- *Sac s/preaviso*$26272/12=$ 2.189

Rubro 3: Haberes Agosto/2018$ 1.695

$26276/31 x 2 =

Rubro 4: Integración mes de despido$ 24.581

$26276 / 31 x 29 =

Rubro 5: Sac proporcional 2do semestre 2018$ 2.376

$26276/365 x 33 =

Rubro 6: Vacaciones no gozadas$ 8.627

$26276 /25 x (14 x 214 / 365) =

Rubro 7: Multa Art 80 LCT$ 78.828

$26276 x 3 =

Rubro 8: Indemnización Art 1 Ley 25323$ 26.276

Indem.por antigüedad

Rubro 9: Indemnización Art 2 Ley 25323$ 38.564

-*Indem. p/antig.*50%$ 13.138

-*Indem.p/preaviso*50%$ 13.136

-*Indem.p/integrac.*50%$ 12.290

Total Rubros 1 al 9 en $ al 02/08/2018$ 235.685

Intereses Tasa Pasiva BCRA desde 02/08/2018 al 29/02/2024817,67%$ 1.927.122

Total Rubros 1 al 9 en $ al 29/02/2024$ 2.162.806

Rubro 10: Diferencias de haberes y sac (Sep15 a Jun17 – Haberes Jul/17)

PeriodoBásicoAdic.
Turno RotativoAdic. Manejo
FondosAdic.
Present.Bruto

27 dsNov/17$16.222$1.458$714$714$19.107

Dic/17$18.024$1.620$793$793$21.230

2do Sac 17 prop$3.374$0$0$0$3.374

Ene/18$18.024$1.620$793$793$21.230

Feb/18$18.024$1.620$793$793$21.230

Mar/18$18.024$1.620$793$793$21.230

Abr/18$18.775$1.688$826$826$22.115

May/18$18.775$1.688$826$826$22.115

Jun/18$18.775$1.688$826$826$22.115

1er Sac 18$11.058$0$0$0$11.058

Jul/18$18.775$1.688$826$826$22.115

Totales$177.849$14.690$7.190$7.190$206.918

PeriodoBrutoPercibióDif. Recl.%intsInteresesDif.Recl. Al
29/02/24

Nov/17$19.107($4.506)$14.601928%$135.557$150.158

Dic/17$21.230($10.000)$11.230915%$102.797$114.027

2do Sac 17$3.374($751)$2.623915%$24.006$26.629

Ene/18$21.230($4.506)$16.724902%$150.899$167.623

Feb/18$21.230($4.506)$16.724892%$149.101$165.825

Mar/18$21.230($6.861)$14.369879%$126.279$140.648

Abr/18$22.115($5.833)$16.282867%$141.137$157.419

May/18$22.115($5.833)$16.282852%$138.717$155.000

Jun/18$22.115($13.600)$8.515837%$71.286$79.801

1er Sac 18$11.058$0$11.058837%$92.571$103.629

Jul/18$22.115$0$22.115819%$181.120$203.235

Totales$206.918$206.918$0$206.918

Total Rubros 1 al 9$2.162.806

Total Rubro 10$206.918

Total Condena en $ al 29/02/2024$2.369.724

C) COSTAS

Al respecto debo expresar que en numerosos antecedentes, nuestra Corte Suprema local ha destacado que "la noción de vencido se establece con una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados" (cfr. CSJT, sentencia n° 699, 23/8/2012, "Vega, Julio César vs. Arévalo, Ramón Martín s/ cobro de pesos"; sentencia n° 415, 7/6/2002, "López, Domingo Gabriel vs. Nacul Uadi s/ salarios impagos y otros"; sentencia n° 981, 20/11/2000, "Reyna, Julio Andrés vs. Ingeco SA s/ indemnización por accidente de trabajo"; sentencia n° 687, 7/9/1998, "Fernández, Ramón Alberto vs. Bagley SA s/ cobros", entre otras). Asimismo, tiene dicho "que el hecho objetivo previsto en la ley procesal para determinar el carácter de vencedor o vencido en un pleito se manifiesta, en particular, por la derrota de la posición procesal sostenida por la parte y por el correlativo progreso de la posición procesal de la contraria" (CSJT, sentencia N° 1.298, 5/9/2017, "Pérez, Luis Fernando vs. Caja Popular de Ahorros de Tucumán - ART SA s/ cobro de pesos").

Compartiendo los lineamientos de nuestro Cimero Tribunal local, considero que la parte actora resultó ganadora en lo sustancial pues acreditó la jornada denunciada, el despido directo injustificado y resultó acreedora de todos los rubros reclamados, con excepción a que no logró la fecha de ingreso invocada, lo que no modifica mi consideración de considerarla vencedora.

Por lo tanto, entiendo justo y razonable, imponer la totalidad de las costas a la accionada (art. 105 y 108, primera parte, y Cctes. del CPCC supletorio).

D) HONORARIOS

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla que antecede asciende a la suma de $2.369.724 al 29/02/2024.

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

1) Al letrado **Javier López Domínguez**, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado apoderado en las tres etapas del proceso de conocimiento, en forma compartida con el letrado Ezequiel Ramiro Isas, la suma de $293.846 (base regulatoria x 16% más el 55% / 2).

2) Al letrado **Ezequiel Ramiro Isas Pedraza**, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado apoderado en las tres etapas del proceso de conocimiento, en forma compartida con el letrado Javier López Domínguez, la suma de $293.846 (base regulatoria x 16% más el 55% / 2).

Considero importante aclarar que el cálculo correspondiente a los honorarios de las actuaciones de los letrados López Domínguez y Ezequiel R. Isas Pedraza, superan el monto mínimo garantizado por la ley arancelaria, por lo que no se debe aplicar lo establecido en el art 38 in fine de la ley de

honorarios.

Así, la escala de los Art. 14, 15 y 38 de la ley 5480, configuran patrones generales, que permiten verificar en cada caso concreto el grado de razonabilidad del resultado de la regulación. Si bien, la regulación de honorarios mínima (Art. 38 in fine de la Ley n° 5480), tiene por finalidad la protección del trabajo profesional, no procede su automática aplicación. Se trata de una pauta regulatoria más que debe tenerse presente a la luz de los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Lo manifestado precedentemente ha sido considerado al momento de regular los honorarios de la letrada presentante por su intervención en el proceso principal. Para regular los honorarios de la recurrente, se tuvo en cuenta el mínimo legal vigente a la fecha en que se practicó la regulación, el monto por el que progresó la demanda y la actuación sucesiva de otro letrado en representación de la demandada. Ponderados todos esos elementos objetivos y demás parámetros regulatorios señalados precedentemente, se determinó el monto total del honorario correspondiente a la defensa de esa parte, cuya cuantía excedía el mínimo legal, tal como fuera puesto de manifiesto en la sentencia recurrida, y se lo distribuyó conforme lo establecido por el Art. 12 segundo párrafo de la Ley 5480. En otras palabras, la regulación practicada en la sentencia atacada, surge razonable y ajustada a derecho." (DRES.: MERCADO – DOMINGUEZ. - CAMARA DEL TRABAJO - Sala 1 - SUAREZ VICTOR HUGO Vs. CONTI MARINA ESTELA S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 51 Fecha Sentencia 07/03/2017 - Registro: 00048136-02)

3) Al letrado **Julián Colombres**, por su actuación en la causa por la parte demandada, como letrado patrocinante, en una etapa del proceso de conocimiento, le corresponde la suma de $63.193 (base regulatoria x 8% / 3 x 1 etapa). Sin embargo, teniendo en cuenta lo previsto en el art. 38 in fine de la ley de honorarios que expresamente dice: "En ningún caso los honorarios del abogado serán inferiores al valor establecido para una (1) consulta escrita vigente al tiempo de la regulación", se procederá a regular el mínimo arancelario -una consulta escrita- ello por cuanto la aplicación de los porcentuales de ley, arrojan como resultado un monto inferior al mínimo garantizado por la ley arancelaria. Al respecto, debo aclarar que ese mínimo garantizado, no podría ser "alterado" en más, por la circunstancia que haya intervenido más de un abogado en la causa, por la misma parte. Sobre el tema, considero que el Art. 38 in fine, debe ser aplicado conjuntamente con el Art. 12 ley 5480, que indica: ***"Cuando actuaren sucesivamente, el honorario correspondiente se distribuirá en proporción a la importancia jurídica de la respectiva actuación y a la labor desarrollada por cada profesional."*** Además, se debe aplicar también el art. 42 de la misma ley arancelaria, nos dice que los *procesos ordinarios* deben ser divididos, a los efectos regulatorios, en tres (3) etapas. Es decir, el Art. 38, párrafo final, de la ley 5480, que hace referencia al valor de *una consulta escrita, como honorario mínimo,* para el profesional, no puede ser interpretado aisladamente, de modo tal, de garantizar una consulta mínima por cada profesional que actué en la causa, prescindiendo de las "etapas cumplidas" (Art. 42) **y *de la actuación sucesiva,*** sino que -por el contrario- el artículo 38 in fine debe ser interpretado en forma armónica con lo dispuesto por el Art. 12 y 42 de la ley arancelaria; y de ese modo, respetar el valor de una *consulta escrita* (fijada por el Colegio de Abogados, como pauta de honorarios mínimo), pero distribuyendo proporcionalmente su importe, entre los letrados beneficiarios de esa regulación, teniendo en cuenta por un lado, la efectiva intervención de los mismos en cada etapa del juicio, como su actuación en forma conjunta. En consecuencia le corresponde la suma de $116.667 (valor consulta escrita / 3 etapas x 1).

En tal sentido, la Jurisprudencia que comparto, tiene dicho: "*Los letrados actuaron en el proceso de manera conjunta como patrocinantes del actor, por lo que habrá que atender a lo previsto en el art. 12 de la ley 5480 que establece que "cuando actuaren conjuntamente varios abogados o procuradores por una misma parte, a fin de regular honorarios se considerará que ha existido un solo patrocinio o una sola representación, según fuere el caso". Ahora bien, aplicando las pautas previstas en la ley 5.480, especialmente el art. 38 in fine, asiste razón al apelante. Esto es así ya que, el honorario mínimo que corresponde por aplicación del art. 38 último párrafo, debe ser merituado a la luz de lo dispuesto por su art. 12. De la interpretación armónica de*

estas dos disposiciones surge que, la regulación efectuada por el a quo ha superado el mínimo establecido en el mencionado precepto legal, por lo que corresponde hacer lugar al recurso de apelación interpuesto y revocar la sentencia de honorarios en este punto y distribuir proporcionalmente entre los letrados beneficiarios de regulación la consulta mínima vigente. La decisión acordada se justifica más aun en juicios de escaso monto, como el presente, en virtud del principio de proporcionalidad que debe guardar entre la regulación y el asunto debatido, para evitar un estipendio desvinculado de las constancias de la causa." (CAMARA CIVIL Y COMERCIAL COMUN - CONCEPCION - Sala Unica - LEDESMA LUIS ALBERTO Vs. SEGUROS RIVADAVIA S/ AMPARO - Nro. Sent: 121 Fecha Sentencia 23/06/2015. ÍDEM: Sentencia n°.: 81 "Tarjeta Naranja S.A. Vs. Diaz Pereyra Raul Eugenio S/ Cobros (Sumario)" del 22/03/2011. CCCC.: Sala I.)

4) Al letrado **Esteban Giraudo Augusto**, siguiendo las mismas pautas indicadas en el apartado anterior, corresponde regular al letrado mencionado, por su actuación en la causa por la parte demandada, en el doble carácter, como letrado apoderado en dos etapas del proceso de conocimiento, el proporcional correspondiente, conforme lo considerado. En consecuencia se le regulará la suma de $361.667 (valor consulta escrita más el 55% por el doble carácter / 3 etapas x 2).

5) A la perito contadora **Ana María Herrera**, por la pericia realizada en autos, le corresponde la suma de $94.789 (base regulatoria x 4%).

6) Al perito en documentaología, **Pablo Benjamín Robles**, por la pericia realizada en autos, le corresponde la suma de $94.789 (base regulatoria x 4%).

7) Al perito calígrafo **Gabriel Rafael Ruiz**, por la pericia realizada en autos, le corresponde la suma de $94.789 (base regulatoria x 4%).

Por ello,

RESUELVO

I. ADMITIR LA DEMANDA promovida por **Marisol Nieva, DNI N° 35.523.403**, con domicilio en manzana D, casa 20, Barrio CGT, Tafi Viejo, Tucumán, en contra de **Ana Carolina Villagra Vélez,** CUIT 27-20178140-5, con domicilio en calle Monteagudo 314, de esta ciudad de Tucumán. En consecuencia, se condena a ésta al pago total de la suma de **$2.369.724** (pesos dos millones trescientos sesenta y nueve mil setecientos veinticuatro) en concepto de: antigüedad, preaviso, integración mes de despido, haberes mes de despido, haberes julio 2018, SAC proporcional 2do. Sem. 2018, vacaciones no gozadas, SAC s/preaviso, multa art. 1 y 2 ley 25323, diferencias salariales y art. 80 de la LCT, la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en una cuenta a la orden del éste juzgado bajo apercibimiento de ley, todo ello conforme lo meritado.

II. ABSOLVER a la demandada del pago del art. 9 de la ley 25013 y **CONDENAR Y ORDENAR** que proceda a entregar a la parte actora en el plazo de 10 días a entregar las certificaciones de ley (Confr. Art. 80 LCT) que reflejen las verdaderas características del contrato de trabajo declaradas en la sentencia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes, por lo considerado.

III. COSTAS: conforme lo considerado.

IV. INTERESES: conforme lo considerados.

V. HONORARIOS: Al letrado **Javier López Domínguez**, la suma de $293.846 (pesos doscientos noventa y tres mil ochocientos cuarenta y seis); al letrado **Ezequiel Ramiro Isas Pedraza**, la suma de $293.846 (pesos doscientos noventa y tres mil ochocientos cuarenta y seis); al letrado **Julián Colombres**

, la suma de $116.667 (pesos ciento dieciseis mil seiscientos sesenta y siete); al letrado **Esteban Giraudo,** la suma de $361.667 (pesos trescientos sesenta y un mil seiscientos sesenta y siete); a la perito **Ana María Herrera**, la suma de $94.789 (pesos noventa y cuatro mil setecientos ochenta y nueve); al perito **Pablo Benjamín Robles**, la suma de $94.789 (pesos noventa y cuatro mil setecientos ochenta y nueve); y al perito **Gabriel Rafael Ruiz**,a suma de $94.789 (pesos noventa y cuatro mil setecientos ochenta y nueve), conforme a lo considerado.

VI. PRACTIQUESE PLANILLA FISCAL, y notifíquese para la reposición de la misma, bajo apercibimiento de remitir las actuaciones a la Dirección General de Rentas de la Provincia de Tucumán.

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

VIII. COMUNIQUESE a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), de conformidad -esto último- con las previsiones del art. 44 de la ley 25.345 (atento a que se decidió que el contrato de trabajo del actor no se encontraba debidamente registrado) en la etapa de cumplimiento de sentencia.

REGISTRESE, ARCHIVESE Y HAGASE SABER.

Actuación firmada en fecha 25/03/2024

Certificado digital:
CN=JOGNA PRAT Ezio Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20176149796

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.