Expediente: **800/22**
Carátula: **MEDINA BRAIAN EMANUEL C/ COOPERATIVA DE TRABAJO UNION Y ESPERANZA LTDA S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **17/04/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
90000000000 - COOPERATIVA DE TRABAJO UNION Y ESPERANZA LTDA, -DEMANDADO
27209765263 - MEDINA, BRAIAN EMANUEL-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 800/22

H105035014526

JUICIO: MEDINA BRAIAN EMANUEL c/ COOPERATIVA DE TRABAJO UNION Y ESPERANZA LTDA s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 800/22.

San Miguel de Tucumán, abril del 2024.

AUTOS: vienen a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva los autos caratulados **MEDINA BRAIAN EMANUEL c/ COOPERATIVA DE TRABAJO UNION Y ESPERANZA LTDA s/ COBRO DE PESOS** Expte N° 800/22 que tramitan ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

VISTO: el expediente digital cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT de lo que

RESULTA

Por presentación de fecha 01/06/22 se apersonó la letrada Silvina de los Milagros Muñoz, en representación de Braian Emanuel Medina, DNI n°. 40.698.195, e interpuso demanda contra la entidad Cooperativa de Trabajo Unión y Esperanza LTDA, en virtud de la relación de trabajo que afirmó los vinculó, reclamando el pago de pesos.

La demanda indicó que el accionante ingresó a trabajar bajo dependencia de la accionada el 12/11/18 realizando tareas de: limpieza y maestranza, cadetería, camillero, recolección de residuos patológicos, limpieza de quirófano, en el Hospital Nestor Kirchner ubicado en calle Mendoza n°. 128 de ésta ciudad. Indicó que cumplía horarios de lunes a viernes de 6.00 a 14.00 horas, y los fines de semana cubría guardias rotativas. Explicó que, pese a cumplir su débito con eficiencia, nunca fue registrado, ni se le abonaron vacaciones ni SAC, y que percibió como última remuneración la suma de $20.000 en concepto de haberes mensuales.

Sostuvo que la relación laboral se desarrolló en estos términos hasta que en fecha 18/09/20 el encargado de la Cooperativa le informó de manera verbal que a partir del dia 21/09/20 no trabajaría

más para la institución. Manifestó que, frente a esta situación, el 29/09/21, remitió un telegrama solicitando se aclare su situación laboral y que, frente a la falta de respuesta, se consideró gravemente injuriado y despedido el 04/02/22.

Por decreto del 22/08/22 se declaró incontestada la demanda por la parte accionada Cooperativa de Trabajo Unión y Esperanza LTDA.

Mediante providencia del 04/11/22 se abrió la causa a prueba al solo efecto de su ofrecimiento.

Conforme consta en el acta de audiencia de fecha 31/05/23 no fue posible arribar a acuerdo conciliatorio alguno debido a la incomparecencia de la parte demandada, razón por la cual se difirió el inicio del plazo para la producción de pruebas para el 16/06/23.

En fecha 04/09/23 Secretaría Actuaria informó que la parte actora ofreció tres cuadernos de prueba: A1) Documental: producida, A2) testimonial: rechazada, A3) informativa: producida.

Mediante presentación de fecha 01/11/23 alegó la parte actora y por decreto del 02/02/24 pasaron los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva, providencia que notificada dejó la causa en estado de ser resuelta, y

CONSIDERANDO

1. Conforme a los términos en que ha quedado trabada la litis, el demandado Cooperativa de Trabajo Unión y Esperanza LTDA no contestó demanda, por lo que corresponde tener presente lo normado por el art. 58 del CPL, que establece que ante la falta de contestación de demanda se tendrán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario.

Dicha presunción procederá siempre y cuando el trabajador acredite la existencia de la relación laboral.

Asimismo, dejo asentado que la Corte Suprema de Justicia de nuestra provincia sostuvo que la presunción del art. 58 del Código Procesal Laboral de Tucumán abarca sólo las prestaciones ordinarias del contrato de trabajo, razón por la cual la presunción no es suficiente para acreditar los extremos del vínculo.

2. En consecuencia, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos a efectos de llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso.

En tal sentido, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria a dilucidar, conforme el art. 214, inc. 5 del Código Procesal Civil y Comercial (en adelante CPCC), de aplicación supletoria al fuero laboral, son: 1) existencia de la relación laboral y, en su caso, sus características: fecha de ingreso, tareas, categoría profesional, convenio colectivo aplicable, jornada laboral y remuneración, 2) distracto: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo, 3) rubros y montos indemnizatorios, 4) intereses, 5) costas y 6) honorarios.

A fin de resolver los puntos materia de debate, de acuerdo con el principio de pertinencia, analizaré la prueba producida a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los arts. 32, 33, 40, 265 inc. 4, y concordantes del CPCC, supletorio, es decir aquellas que resulten conducentes y atendibles para la resolución del litigio.

A efectos de resolver cada cuestión, se pone en conocimiento que preliminarmente se realizará un análisis previo respecto a las postura invocada por el actor, posteriormente se precisará el encuadre jurídico del instituto a tratar y, por último, se examinarán las pruebas producidas y conducentes que determinan la valoración.

PRIMERA CUESTIÓN: existencia de la relación laboral y, en su caso, sus características: fecha de ingreso, tareas, categoría profesional y convenio colectivo aplicable, jornada laboral, remuneración.

La parte actora sostuvo que ingresó a trabajar bajo dependencia de la accionada el 12/11/18 realizando tareas de: limpieza y maestranza, cadetería, camillero, recolección de residuos patológicos, limpieza de quirófano, en el Hospital Nestor Kirchner ubicado en calle Mendoza n°. 128 de ésta ciudad. Indicó que cumplía horarios de lunes a viernes de 6.00 a 14.00 horas, y los fines de semana cubría guardias rotativas. Explicó que, pese a cumplir su débito con eficiencia, nunca fue registrado, ni se le abonaron vacaciones ni SAC, y que percibió como última remuneración la suma de $20.000 en concepto de haberes mensuales. A efectos de resolver este punto de la controversia tengo en cuenta lo siguiente:

1.- De conformidad a lo normado por el art. 58 del CPL corresponde tener por ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda siempre que el trabajador acredite la existencia de la relación laboral, resulta importante señalar que, de acuerdo al art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), el hecho de la prestación de tareas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrara lo contrario. Es decir, cuando opera el art. 23 LCT, recae sobre el empleador la carga de probar que esos servicios personales no tienen como causa un contrato de trabajo.

Sin embargo, existe una controversia tanto en la jurisprudencia como en la doctrina con relación al alcance de la presunción. Los defensores de la postura restrictiva sostienen que para que se torne operativas, es menester acreditar no sólo la prestación de servicios, sino su carácter dependiente; mientras que los que propician una postura amplia entienden que la sola demostración de la existencia de prestación a favor de un tercero es suficiente para que opere la presunción.

Acerca de la interpretación que plantea dicha norma, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán este juzgador adhiere a la tesis restrictiva (“Baaclini, Daniel Eduardo vs. Colegio Médico de Tucumán s/ Cobros, sentencia n° 227 del 29/03/2005).

En consecuencia, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como máximo tribunal provincial, en orden a que pudiesen prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, en función de lo reseñado estimo que debe aplicarse dicho criterio.

2- Del escrito de demanda surge que la parte actora denuncia una situación de subcontratación pero no invoca ninguna calificación normativa para la situación de hecho que describe.

Sin embargo, las circunstancias en las que afirma haber prestado servicios se ajusta con aquella que describe el art. 29 de la LCT. El art. 29 de la L.C.T. establece que “los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la

cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas".

Estas regulaciones obedecen a que en el marco de las relaciones laborales, es habitual que, cuando un empresario precisa incorporar trabajadores a su estructura, proceda a contratarlos directamente, asumiendo de este modo el rol de empleador en conformidad con los principios rectores del derecho laboral. No obstante, se presentan situaciones, motivadas por razones diversas, tanto legítimas como fraudulentas, en las cuales algunos empresarios deciden reclutar personal sin adoptar formalmente la figura del empleador. Para efectuar esta práctica, se valen de terceros, que mantienen a los trabajadores en su nómina y los ceden para que desempeñen sus funciones bajo la dirección de otro empresario. Este mecanismo es conocido como "interposición" de personas, dado que ese tercero, que actúa como prestador o intermediario de mano de obra, se ubica entre el empresario beneficiario de los servicios y el trabajador que los proporciona. En estas circunstancias, la estructura típica del contrato de trabajo, tradicionalmente conformada por dos partes (trabajador y empleador), se ve alterada al integrarse una tercera figura: el trabajador, el empleador formal (o sujeto interpuesto) y el empresario receptor del trabajo. Esta configuración resulta artificial, desviándose de la disposición convencional que contempla únicamente a dos sujetos.

Este tercer agente se dedica no a la producción de bienes o la prestación de servicios genuinos, sino a la contratación de trabajadores con el propósito de cederlos a otros empresarios para su utilización en actividades propias de estos últimos, quienes, por distintos motivos, prefieren no asumir directamente la condición de empleadores. Esta práctica, si bien encuentra justificación en casos donde la necesidad de contratación por parte del empresario es puntual, temporal o eventual, constituye una desviación del esquema laboral tradicional.

Cabe mencionar que el derecho laboral contempla la figura del contrato de trabajo eventual (arts. 99 y 100 de la LCT), destinado a situaciones en las cuales el empresario requiere mano de obra por un período limitado, sin precisión temporal, para atender una necesidad circunstancial. Estos contratos, que finalizan sin obligación de indemnización al cumplirse la causa que motivó su celebración, representan una solución legítima para necesidades laborales de carácter transitorio. Sin embargo, su utilidad se ve limitada ante demandas laborales súbitas, imprevistas y de corta duración, escenario en el cual la intermediación laboral puede ofrecer una alternativa práctica, aunque no exenta de complejidades jurídicas y éticas.

Ahora bien, pese a que las circunstancias de contratación invocadas por el accionante resultan fuera del curso regular de las relaciones laborales por implicar una figura con tres centros de imputación de interés (trabajador, empleador y beneficiario del servicio) el escrito de demanda no explica cuál sería el vínculo existente entre quien sostiene sería su empleador directo y el Hospital que se habría beneficiado de la prestación de las tareas.

3.- Del análisis de las pruebas producidas en el presente expediente digital surge que, además de la prueba documental consistente en dos telegramas laborales y documentación sobre el accidente de tránsito que sufrió el actor, solo se produjo una prueba informativa.

En tal sentido, en el cuaderno A3 la parte actora solicitó que se oficie al Hospital Nestor Kirchner para que informe sobre el registro de ingreso y egreso, tareas que cumplía y horarios del accionante "perteneciente" a la cooperativa accionada. Como respuesta al oficio librado la institución indicó que

el actor realizaba tareas de limpieza en el Hospital “como personal de la Cooperativa de Trabajo Unión y Esperanza”, que la primera prestación efectiva fue en octubre de 2018 y la última el 18/09/20, y acompañó registros del reloj biométrico.

Al analizar la única prueba pertinente producida en la causa advierto que aunque su rigor demostrativo es suficiente para acreditar que el accionante prestó servicios de limpieza, debido a que el informe no alcanza para probar que ésta prestación fue dependiente.La evidencia proporcionada por el Hospital Nestor Kirchner, aunque confirma que el actor desempeñó funciones de limpieza dentro de sus instalaciones como miembro de la Cooperativa de Trabajo Unión y Esperanza, no logra demostrar con certeza el vínculo de dependencia característico de una relación laboral en el marco del derecho del trabajo. Este punto es definitorio, dado que la LCT en su artículo 23 establece criterios específicos para la determinación de la existencia de una relación laboral dependiente, diferenciándose de otras formas de prestación de servicios.

El artículo mencionado se enfoca en dos escenarios fundamentales: en el primero, aborda las situaciones en las que, frente a una reclamación del trabajador, el empleador niega la relación laboral. La ley establece que, ante la demostración de actos que evidencien la prestación de un servicio, se presume la existencia de un contrato de trabajo, asumiendo que dicha prestación se realizó en un contexto de dependencia. Este supuesto presupone que si se acreditan actos de naturaleza laboral, se infiere la existencia de una relación contractual de trabajo.

Sin embargo, la prueba derivada de los informes hospitalarios se limita a constatar la ejecución de tareas sin aportar elementos concluyentes sobre el régimen de subordinación jurídica, técnica y económica que caracteriza al contrato de trabajo. La distinción es fundamental, ya que el trabajador autónomo, aunque realiza actividades laborales, no se encuadra dentro de la órbita del derecho laboral por carecer de la subordinación propia de una relación de dependencia.

Corresponde señalar además que, tanto la terminología utilizada para solicitar y evacuar el informe, como el tipo de información que se solicitó no resulta categórica y contundente respecto del vínculo dependiente. En tal sentido, el hecho de que la accionada sea una Cooperativa de trabajo implica que la pertenencia a la que alude el informe al indicar que el actor “realizaba tareas de limpieza en el Hospital como personal de la Cooperativa” comprende, más allá de la dependencia invocada, la posibilidad del vínculo asociativo horizontal. En efecto, la confirmación del Hospital respecto a que el accionante realizó actividades de limpieza en nombre de la Cooperativa demandada implica tanto la posibilidad de que el actor haya sido dependiente de la entidad, como que este sea un miembro más de la sociedad.

Lo referido en el párrafo precedente debe ser valorado simultáneamente con la naturaleza propia de la entidad accionada. En tal sentido, debe considerarse que las cooperativas de trabajo se caracterizan por ser asociaciones de individuos que crean una entidad con el fin de combinar sus habilidades profesionales y recursos laborales en una unidad productiva propia. Este esfuerzo conjunto busca no solo generar bienes o servicios competitivos que permitan la renovación de los recursos productivos, sino también garantizar el sustento de sus miembros Lo que singulariza a estas cooperativas es su propósito social principal: ofrecer empleo a sus socios. Sin embargo, esta vinculación no se da de forma dependiente, sino justamente, obedece a una situación de igualdad y a un vínculo de solidaridad.

Consecuentemente, estimo que siendo la parte demandada una Cooperativa, el reconocimiento de que el accionante prestó servicios de limpieza en nombre de esta entidad dentro del Hospital genera un estado de incertidumbre y ambigüedad. O bien, la prestación ocurrió en el marco de una relación dependiente (como denuncia la parte actora) o bien la relación ocurrió en el contexto horizontal

asociativo (de conformidad con la naturaleza jurídica de la entidad accionada). Por lo tanto, estimo que esta única prueba producida pertinente no resulta suficiente para acreditar la prestación de servicios en el modo que la jurisprudencia de nuestro tribunal cimero requiere para presumir la existencia de relación dependiente.

4.- Así mismo corresponde señalar que aunque existían mecanismos para incorporar información que podría haber contribuido a despejar estas dudas, como el libramiento de oficios a la entidad administrativa encargada de supervisar el funcionamiento de las entidades cooperativas, estos medios no fueron articulados. Por otro lado, también afecta al resultado de esta decisión el rechazo de la prueba testimonial por su deficiente ofrecimiento; debido a que la adecuada realización de los actos de declaración testimonial podrían haber proporcionado datos sobre los aspectos materialmente exteriorizados de este vínculo en discusión. Es decir que, pese a tratarse de una invocación de hechos que transgrede la regularidad de los casos en materia laboral por su vínculo con el cooperativismo, existían mecanismos podrían haber sido utilizados para clarificar estas circunstancias que no fueron adecuadamente y oportunamente ejecutados.

5.- En consideración a las particularidades del caso en análisis, donde a pesar de no haberse contestado la demanda se activa una presunción legal en favor de la parte actora, es fundamental recalcar que tal presunción, por sí sola, resulta insuficiente para establecer de manera concluyente la existencia de una relación laboral dependiente en los términos prescritos por el artículo 23 de la LCT. Esta normativa establece que, ante la demostración de la prestación de servicios, se presume la existencia de un contrato de trabajo, a menos que se demuestre lo contrario, poniendo especial énfasis en la necesidad de probar el carácter dependiente de la relación.

La ausencia de respuesta a la demanda, si bien implica un reconocimiento tácito de los hechos alegados por la parte actora según el régimen procesal, no exime de la obligación de demostrar todos los elementos constitutivos de una relación laboral, especialmente el vínculo de subordinación que caracteriza a dicha relación. La presunción derivada de la incontestación debe ser analizada conjuntamente con el conjunto probatorio presentado en el expediente, y en este caso, la única prueba informativa relevante producida no ha logrado acreditar con certeza el elemento de dependencia. En este sentido, la presunción por incontestación de demanda y la falta de prueba efectiva sobre el carácter dependiente de la prestación de servicios son insuficientes para tener por acreditada una relación laboral conforme a los términos del art. 23 LCT y así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: distracto: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta que en la primera cuestión se determinó que la parte actora no logró demostrar la existencia de una relación con las características de un vínculo dependiente, determinar las circunstancias de disolución de un vínculo que es ajeno al derecho laboral implica un dispendio jurisdiccional innecesario. Consecuentemente, corresponde declarar inconducente la resolución de esta cuestión.

TERCERA CUESTIÓN: rubros reclamados

Teniendo en cuenta lo resuelto en la primera y segunda cuestión, y que los rubros reclamados por la parte actora tienen origen en un vínculo laboral que en la causa no logró demostrarse, la totalidad del reclamo económico esgrimido carece de fundamento. Consecuentemente, corresponde rechazar

el reclamo de la accionante consistente en indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, días trabajados en el mes de despido, vacaciones proporcionales, SAC proporcional, multa art. 8 ley 240113, multa art. 2 ley 23.323, diferencias salariales y doble indemnización. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: intereses.

1.- Intereses: Para el cómputo de los intereses debido al proceso inflacionario que se encuentra atravesando nuestro país se aplica el método de la tasa activa desde que las sumas son debidas (arts. 128 y 255 bis de la LCT) hasta su efectivo pago.

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

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello, tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales. Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que “El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario, conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación”.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como máximo tribunal provincial, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 del CCCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina.

SEXTA CUESTIÓN: costas y honorarios

1.- Costas: en relación a las costas procesales, atento al resultado arribado y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, las mismas se imponen en su totalidad a la actora conforme lo establece el actual art. 61 del CPCC, Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro.

2.- Honorarios: Atento a lo que establece el art.46 del CPL, corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 2 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto de la demanda actualizado con una reducción del 30 %, el que según los cálculos realizados resulta al 31/03/2024 la suma de $ 1.702.200,09

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

A la letrada Silvana de los Milagros Muñoz, por su actuación en el doble carácter por el actor, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $211.072 (base 8% más 55% por el doble carácter).

Sin perjuicio de los cálculos realizados, advierto que el monto arribado es inferior a la suma establecida por el Colegio de Abogados de Tucumán como el mínimo establecido para la consulta escrita profesional, fijado en $350.000. Por tal motivo, entiendo que de acuerdo con lo dispuesto por los arts. 38 y 14 de la ley 5480, corresponde elevar la regulación hasta alcanzar el monto mínimo establecido por el órgano colegiado. En este mismo sentido la jurisprudencia, cuyo criterio comparto, ha sostenido que “Cuando los honorarios regulados a favor del letrado, si bien siguen el cálculo fijado por la Ley Arancelaria - Ley 5480 de Tucumán-, no alcanzan a cubrir una consulta mínima vigente al tiempo de su regulación más los honorarios procuratorios -art. 38 in fine y art. 14 respectivamente de la citada norma- deben ser incrementados hasta alcanzar dicha consulta. Consecuentemente, corresponde a la letrada la suma de $350.000.

De conformidad con lo previamente tratado,

RESUELVO

1.- **RECHAZAR** la demanda promovida por Braian Emanuel Medina, DNI n°. 40.698.195, en consecuencia **ABSOLVER** a la demandada, Cooperativa de Trabajo Unión y Esperanza LTDA de aquellos reclamado en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, días trabajados en el mes de despido, vacaciones proporcionales, SAC proporcional, multa art. 8 ley 240113, multa art. 2 ley 23.323, diferencias salariales y doble indemnización, conforme con lo tratado.

2. **Costas**: a la parte actora, conforme lo considerado.

3. **Honorarios:** regular, conforme a lo considerado, a la letrada Silvana de los Milagros Muñoz la suma de $350.000 (trescientos cincuenta mil pesos)

4. **Planilla fiscal:** Disponer que por Secretaría Actuaria se proceda a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

5. Comuníquese a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán a través de su casillero digital denunciado.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.FJO

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 16/04/2024

Certificado digital:
CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

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