

Expediente: **1309/21**
Carátula: **ESTOL MARIA CECILIA C/ BALI HAI S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**

Tipo Actuación: **FONDO**

Fecha Depósito: **06/03/2025 - 00:00**

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:

20224140933 - ESTOL, MARIA CECILIA-ACTOR

20315896607 - BALI HAI S.R.L., -DEMANDADO

20224140933 - GILLI, RODOLFO OSCAR-POR DERECHO PROPIO

27060397754 - ROBLES, ANA CRISTINA-POR DERECHO PROPIO

20315896607 - GIMENEZ, ANTONIO JOSE-POR DERECHO PROPIO

27140841620 - PACHECO, MIRTA LUZ-PERITO CONTADOR

27301171450 - OCAMPO, CARLA ELIANA-PERITO CONTADOR

90000000000 - MENDEZ, RAIMUNDO ENRIQUE-PERITO CONTADOR

33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

Juzgado del Trabajo IX nom

ACTUACIONES N°: 1309/21



H105035538852

JUICIO: ESTOL MARIA CECILIA c/ BALI HAI S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 1309/21.

San Miguel de Tucumán, Marzo del 2025.

VISTO: viene a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva 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, caratulado "ESTOL MARIA CECILIA c/ BALI HAI S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 1309/21" que tramitó ante el Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación, asistido actualmente por la Oficina de Gestión Asociada del Trabajo n° 3 conforme Acordada n° 1534 del 19/12/2023,

RESULTA

El 22/09/2021, María Cecilia Estol, DNI 24.982.196, con domicilio real en Lamadrid n° 292, 1° piso, departamento A, de la localidad de San Miguel de Tucumán, por intermedio de su letrado apoderado Rodolfo Oscar Gilli, inició demanda contra Bali Hai SRL.

En tal carácter, reclamó la suma de \$1.592.965,60 (pesos un millón quinientos mil noventa y dos novecientos sesenta y cinco con 60/100) o lo que en más o menos resulte de las pruebas en concepto de sueldo anual complementario (SAC) proporcional, vacaciones no gozadas, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido, SAC sobre integración del mes de despido, indemnización del art. 80 de la Ley del Contrato de Trabajo (LCT), indemnización de los arts. 10 y 15 de la Ley 24.013 y de los arts. 1 y 2 de la Ley 25.323, diferencias salariales desde marzo a agosto de 2020 y doble indemnización vigente.

Además, peticionó que se haga entrega de la documentación de la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo establecida en el artículo 80 de la LCT.

En cuanto a los intereses, requirió que se tenga en cuenta los de tasa activa del Banco Nación de la República Argentina.

En cumplimiento del art. 55 del CPL, el apoderado manifestó que la sra. Estol trabajó desde el 01/02/2017, de lunes a viernes de 9 a 13 h y de 17 a 21 h y sábados de 9.30 a 13.30 h, como administrativa del Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante CCT) n° 130/75, en el domicilio de la empresa ubicado en Muñecas n° 380 de esta ciudad, con una remuneración registrada de \$17.109,42 a febrero de 2020.

Al respecto, denunció que estaba registrada deficientemente como trabajadora de media jornada; que -entre sus tareas- estaba a cargo del manejo de chequera, caja y trámites bancarios sin que se le hubiera abonado por ello; y que la remuneración que efectivamente percibió era de \$39.589,98, es decir, un pago mayor al registrado.

En relación a la extinción del contrato de trabajo, el apoderado sostuvo que el vínculo se extinguió mediante despido indirecto ocurrido el 15/09/2020. Aseveró que ante la negativa de Bali Hai SRL a pagar lo adeudado en concepto de haberes impagos correspondientes al 70% del sueldo de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y SAC del primer semestre, sumado a la negativa a registrar debidamente su jornada laboral y remuneración, la sra. Estol se dió por despedida.

A continuación, incluyó planilla de liquidación y enumeró la documentación obrante en su poder que acompañaba.

Corrido traslado de ley, el 09/12/2021, Bali Hai SRL, CUIT 30-70860822-6, con domicilio en Muñecas n° 380 de San Miguel de Tucumán, se apersonó a través de su apoderada Ana Cristina Robles y con el patrocinio letrado de Antonio José Gimenez.

En primer lugar, realizaron una negativa general y particular de cada uno de los hechos manifestados por la contraparte.

En segundo lugar, manifestaron que la demandada es una empresa dedicada a la comercialización de servicios turísticos nacionales, internacionales y estudiantiles con más de 15 años de trayectoria y experiencia.

En tercer lugar, al dar su versión de los hechos, narraron que la sra. Estol ingresó a trabajar el 01/07/2017 como administrativa, de lunes a viernes de 9 a 13 h y de sábados de 9.30 a 13.30, con una remuneración en base a ello.

En cuarto lugar, destacaron que, desde que tuvo lugar la pandemia a raíz del Coronavirus, entre otras medidas, el gobierno estableció el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO), por un plazo determinado, durante el que las personas debían abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo, a excepción de las personas y actividades consideradas esenciales. Aseveraron que, en el caso de la actividad económica de la razón social demandada, no estaba exceptuada, sino todo lo contrario.

En tal sentido, pusieron de relieve que las medidas restrictivas a la actividad turística comenzaron antes que se decretara el ASPO. Así es que el DNU 125/2020 del 13/03/2020 facultaba a los agentes de viaje a atender exclusivamente por canales electrónicos a fin de evitar el contacto físico y la propagación del Covid.

Seguidamente, sostuvieron que la actividad turística fue la que sufrió de manera más severa las consecuencias económicas. En ese contexto, explicaron que su mandante consiguió calificar para el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y a la Producción (ATP) a través del cual se

contribuyó al pago de los salarios a todos los trabajadores de la empresa, entre los que estaba incluida la actora.

No obstante ello, entendieron que la sra. Estol con una palmaria falta de empatía y sentido común, intimó al pago de los salarios, bajo apercibimiento de despido.

En quinto lugar, específicamente sobre el despido, denunciaron que Bali Hai SRL no recibió el telegrama por el que la actora se dió por despedida. Así pues rechazó su autenticidad, recepción y contenido.

Agregaron que se debe tener presente que la trabajadora ejerció facultades resolutorias en un contexto donde todas las medidas adoptadas por el Poder Ejecutivo Nacional tendían a la conservación del empleo

Alegaron que si la accionante entendía que se le abonaba una remuneración insuficiente podría haber formalizado un reclamo a través de la autoridad administrativa del trabajo o incluso accionar judicialmente a fin de requerir de manera coactiva el pago de lo que consideraba adeudado. Sin embargo, con desprecio a su fuente de trabajo, decidió dar por finalizado el contrato de trabajo.

Por otra parte, señalaron que, en tiempos normales, el incumplimiento que denunció la sra. Estol puede ser considerado como una injuria suficiente que amerite dar por extinguido el contrato de trabajo; pero que, en este caso, el prisma sobre el que habrá de valorarse es el contrario. Por ello, el juzgador deberá evaluar el comportamiento de las partes, en especial el de quien denuncia el contrato de trabajo cuando debía estarse a su continuidad.

Además, rechazaron la existencia de pagos de salarios por fuera de los recibos de sueldo entregados y de incumplimiento en el ingreso de los aportes a los organismos de la seguridad social. Sobre esto último, mencionaron que por DNU 332/20, el Poder Ejecutivo dispuso reducir o postergar el pago de las contribuciones al Sistema Integrado Previsional Argentino del personal que desarrolla tareas en actividades afectadas.

En sexto lugar, desconocieron la autenticidad de los telegramas (en adelante TCL) n° 87370959 y n° 093890266 y la recepción de los telegramas n° 093421978, n° 093421979 y n° 093421980 y de la carta documento n° 36899425. Al mismo tiempo, reconocieron la recepción de las misivas n° 093421975 y n° 093421976.

Del mismo modo, desconocieron el acta de depósito acompañada por no haber tenido intervención la empresa demandada y rechazaron la documentación digitalizada, la agregada con la leyenda "comprobantes internos" y las firmas allí insertas y el documento con fecha 20/11/2019 del Banco Galicia.

En séptimo lugar, denunciaron prueba documental obrante en poder de terceros e impugnaron la planilla de rubros y montos reclamados por la actora.

En octavo lugar, plantearon la inconstitucionalidad del DNU 34/19 y sus prórrogas en tanto - señalaron- la determinación y graduación de las indemnizaciones laborales es facultad exclusiva del Congreso. En el caso de las normas cuestionadas, interpretaron que el Poder Ejecutivo decide este tipo de cuestiones sin contar con la debida ratificación del Poder Legislativo y eludiendo el procedimiento específico a tales fines.

Sumaron que, a diferencia de la Ley 25.561 y decretos posteriores, en este caso no existe una ley nacional que haya declarado en forma previa la emergencia y, en efecto, le hubiera otorgado facultades delegadas para obrar al Poder Ejecutivo Nacional.

Indicaron que el mismo día en que se dictó el DNU 34/19 se convocó a sesiones extraordinarias del Congreso de la Nación y el Poder Ejecutivo Nacional envió allí el proyecto de declaración de emergencia en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social la que finalmente fue aprobada. Dicha circunstancia les genera mayor duda de si se encontraban dados los requisitos de necesidad y urgencia, no pudiendo transitar los carriles institucionales correspondientes para el dictado de la medida pretendida.

Concluyeron que resulta opuesto al sistema constitucional aducir la existencia de necesidad y urgencia en tales condiciones cuando las cuestiones podrían haberse incluido en la ley de emergencia tratada en sesiones extraordinarias. Entendieron que, cuanto menos, hubiese sido razonable el accionar del Poder Ejecutivo si el DNU 34/2019 hubiera sido transitorio hasta el dictado de la mencionada ley o, bien, sujeto a su convalidación por aquella.

Por último, cumplieron con lo previsto en el art. 61 del CPL y citaron derecho que estiman aplicable al caso.

El 06/04/2022 la presente causa se abrió a pruebas por el término de 5 días al sólo fin de su ofrecimiento.

El 13/09/2022 se llevó a cabo la audiencia de conciliación prevista en el art. 69 del CPL a través de la plataforma ZOOM, de cuya acta se desprende que estando ambas partes presentes no llegaron a un acuerdo. En base a ello, se difirió el plazo de producción de pruebas para el día 06/10/2022.

Concluido el período probatorio, atento a lo prescripto por el art. 101 del CPL, el 22/04/2024, Secretaría Actuarial confeccionó informe en el que se detalla que:

- la parte actora ofreció 8 cuadernos de pruebas: 1) Documental: producida, 2) Constancias de autos: no admitida 3) Exhibición de documentación: producida, 4) Informativa: producida, 5) Informativa: parcialmente producida, 6) Testimonial: parcialmente producida con su incidente de tachas 1309/21-A6-I1, 7) Testimonial: parcialmente producida y 8) Pericial Contable: producida.

- la parte demandada ofreció 3 cuadernos de pruebas: 1) Informativa: parcialmente producida, 2) Confesional: producida y 3) Testimonial de reconocimiento: no producida.

Puesto el expediente para alegar, el 20/05/2024 la parte actora presentó alegatos en tiempo y forma y el 22/05/2024 lo hizo la parte demandada.

Atento a la inconstitucionalidad planteada por la sociedad demandada, el 23/05/2024 se corrió vista al Agente Fiscal de la 1° nominación, quien el 03/06/2024 dictaminó que corresponde rechazar el planteo referido a los DNU 34/19, 528/20 y sus prórrogas.

Finalmente, mediante proveído del 12/11/2024 se ordenó pasar el presente expediente digital a despacho para resolver, el que notificado a los abogados intervinientes y firme, deja la causa en condiciones de ser decidida.

CONSIDERANDO

1. Preliminarmente, corresponde determinar cuáles son los hechos y documentación que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes y, por ende, que están exentos de prueba.

A) Así, conforme surge de los términos de la demanda y su contestación, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba: la existencia de una relación de trabajo entre las partes desde el 01/07/2017, la prestación de servicios en la categoría de administrativa de lunes a sábados

y la extinción del contrato de trabajo por despido indirecto.

Atento ello, corresponde tener por reconocidos los hechos y extremos de la relación laboral mencionados con anterioridad. Así lo declaro.

B) En cuanto a la documentación agregada por María Cecilia Estol, aprecio que Bali Hai SRL, al contestar demanda, a través de sus letrados desconoció la autenticidad de los TCL n° 87370959 y n° 093890266 y la recepción de los TCL n° 093421978, n° 093421979 y n° 093421980 y de la carta documento n° 36899425. Del mismo modo, desconoció el acta de depósito acompañada por no haber tenido intervención la empresa demandada y rechazó la documentación digitalizada, la agregada con la leyenda “comprobantes internos” y las firmas allí insertas y el documento con fecha 20/11/2019 del Banco Galicia.

Al respecto, en primer lugar, pongo en conocimiento que la demandada está obligada a expedirse sólo sobre documentos que le son atribuibles. En base a ello, no era necesario que se manifestara acerca de los TCL n° 87370959 y n° 093890266, carta documento n° 36899425, acta de depósito y documento con fecha 20/11/2019 del Banco Galicia.

En segundo lugar, advierto que, si bien desconoció la recepción de los TCL n° 093421978, n° 093421979 y n° 093421980, éstos incluyen sello del Correo Argentino con la leyenda “*plazo vencido, no reclamada*” y “*cerrado/ausente, se dejó aviso de visita*”.

Sobre ello, estoy a lo expuesto por Diego J. Tula en su libro Intercambio Telegráfico en el Contrato de Trabajo, editorial Rubinzal Culzoni, págs. 128-133.

-¿Qué eficacia se le ha otorgado a la notificación devuelta con la atestación "Domicilio cerrado con o sin aviso de visita"?

En principio la falta de recepción del mensaje impide la eficacia de la notificación intentada. Pese a ello, existen circunstancias que, de acuerdo con la carga de recepción, determina que deba admitirse la validez de la comunicación cuando ésta ingresa en la esfera de conocimiento del demandado y éste no lo recibe por su culpa, dolo o falta de diligencia. Por ello la jurisprudencia, casi en forma unánime, acepta la validez y eficacia de las comunicaciones dirigidas a un domicilio devueltas con la atestación "cerrado con aviso". Pensar lo contrario llevaría a concluir que si una persona cierra su domicilio, la recepción de la misiva recién operaría cuando voluntariamente reabriese el lugar, doctrina irrazonable.

A más de ello, comparto jurisprudencia que tiene dicho que: “*La observación “cerrado con aviso” significa que al no encontrar a persona alguna en el lugar de destino, la agencia postal dejó un aviso escrito, dando cuenta de la diligencia y de que el despacho se encontraba a disposición del interesado en la oficina respectiva. Así como las partes de un contrato no están obligadas a estar en todo momento en disposición de recibir comunicaciones de la otra, cuando se deja aviso por parte de la empresa postal, de que se ha intentado sin éxito entregarle una pieza, asume la carga de actuar diligentemente para retirarla y enterarse de su contenido. Si no lo hace, en ejercicio de un derecho propio del que no debe dar cuentas, la comunicación produce todos sus efectos, ya que la renuencia a recibirla no se proyecta en contra del remitente*” (CNAT, Sala 8, 31/03/2014, “Ortega, Cipriano c/ Instituto de Psicopatología Nuestra Señora del Luján SRL y otro s/ Despido”).

Además, advierto que fueron enviadas al domicilio de Muñecas n° 380 de San Miguel de Tucumán, domicilio éste que la demandada denunció como propio y al que fueron remitidas las demás misivas que sí fueron recepcionadas.

Así las cosas, si bien el medio idóneo de acreditar la autenticidad y la recepción de los TCL es la prueba informativa mediante la que se envía oficio al Correo y -en la presente causa- no se produjo,

lo antedicho me permite tener por recepcionados los TCL n° 093421978, n° 093421979 y n° 093421980 por parte de la demandada.

En tercer lugar, acerca de la documentación agregada con la leyenda “comprobantes internos” y las firmas allí insertas, en tanto la demandada expresamente en su responde la ha rechazado y, del análisis de las pruebas obrantes en la causa, surge que la accionante no ha producido prueba alguna tendiente a verificar su autenticidad, la misma no será tenida en cuenta a los efectos probatorios. Así lo declaro.

La CJST, en un caso análogo, sostuvo “...No se encuentra controvertido que en la oportunidad que establece el art. 88, inc. 1 del CPL la demandada negó y desconoció la autenticidad de la documentación acompañada por el actor. Tampoco se encuentra en discusión que el actor no instó la producción de pruebas que acrediten la autenticidad de los instrumentos que acompañó en su escrito inicial. En un caso similar, esta Corte sostuvo que “En relación a la consecuencia de ese desconocimiento, cabe referir al art. 90 del CPL en cuanto establece en su primera parte que 'Si se negare la firma atribuida o se impugnara el documento de falsedad o adulteración, el juez ordenará el cotejo judicial designando a tal fin el perito correspondiente'. En el caso, al haber negado el actor la planilla de rendición de cuentas que le atribuyó el demandado, la Jueza de Conciliación y Trámite debió disponer de oficio el cotejo judicial que manda la mencionada norma y, ante la omisión de la magistrada, bien pudo petitionarla oportunamente el demandado, sin que de las constancias de autos surja que haya realizado esa diligencia” (CSJT, “Gómez, Pablo Daniel vs. Tiburcio Sanz S.A. s/ Indemnizaciones”, sentencia N° 989 del 20/11/2013). No habiendo instado el actor dicha diligencia, la decisión de la Cámara de desestimar la documentación acompañada con la demanda no luce infundada, por lo que el agravio en examen debe ser rechazado” (Montenegro, Hugo Héctor vs. Transporte Broast SRL s/ Cobro de Pesos”, sentencia n° 104 del 20/02/2018).

Finalmente, observo que la demandada no agregó documentación sobre la que la sra. María Cecilia Estol debía efectuar reconocimiento. Así lo declaro.

2. Ahora bien, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica 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, Ley 9531 (en adelante CPCC), de aplicación supletoria al fuero laboral, son: 1) jornada de trabajo y remuneración, 2) tipo, justificación y fecha de extinción del contrato de trabajo, 3) inconstitucionalidad planteada por la demandada, 4) intereses, 5) rubros y montos indemnizatorios, 6) costas procesales y 7) honorarios profesionales.

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 actuales arts. 126,127,136 y 214, inc. 4 y concordantes del CPCC, Ley 9531, supletorio, es decir aquellas que resulten conducentes y atendibles para la resolución del litigio.

Pruebas de la parte actora.

-Documental: la sra. María Cecilia Estol incorporó el intercambio epistolar, recibos de haberes, recibos internos, acta de depósito y actuación del Banco Galicia.

-Exhibición de documentación: La actora solicitó se intime a la demandada a exhibir la siguiente documentación: a) libro especial (art. 52 LCT), b) legajo personal de la actora, c) recibos de sueldo de la actora desde el 01/07/2017 al 15/09/2020, incluidos aguinaldos y vacaciones, d) planilla de horarios (art. 6 de la Ley 11.544 y 21 de su Decreto Reglamentario) y cronogramas de trabajo correspondiente a la actora durante el periodo comprendido entre el 01/07/2017 al 15/09/2020 inclusive, e) constancia de inscripción y aportes efectuado a favor de la actora para el periodo comprendido entre el 01/07/2017 al 15/09/2020.

Posteriormente, el 07/12/2022 el apoderado de la actora solicitó se haga efectivo el apercibimiento del art. 61 del CPL.

Así las cosas, el 14/12/2022, atento a que la demandada no cumplió con la intimación y habiendo vencido el término para su presentación, tuve presente la solicitud del apoderado de la actora para su valoración en esta oportunidad.

-Informativa: El 29/11/2022 el Sindicato de Empleados y Obreros del Comercio (SEOC) remitió escalas salariales y acuerdos vigentes del período 09/2020 correspondiente a la categoría administrativo según CCT n° 130/75 y copia fiel de dicho convenio.

A su vez, informó que las cifras remunerativas y no remunerativas deben ser incrementadas con la asignación complementaria por asistencia y puntualidad establecida en el art. 40 del CCT n° 130/75.

-Informativa: El 17/10/2022 Afip remitió información y control de la seguridad social del período 07/1994 al 09/2022 correspondiente a la actora; en la que se vislumbra que desde el 07/2017 al 03/2022 los aportes de la seguridad social y de la obra social estuvieron a cargo de Bali Hai SRL.

-Testimonial: Ante el cuestionario propuesto,

- el 14/11/2022 Andrea Susana Del Valle Azalot respondió que sí conoce a las partes, no es pariente, acreedora ni deudora de las partes, no tiene interés o beneficio en que se resuelva este juicio, es amiga de Cecilia y no tiene vinculación ni relación con las partes ni juicio en contra de ellas; que es muy amiga de la actora y la visitaba a en su trabajo en varias oportunidades, con lo que dió fe que realmente trabajó para Bali Hai SRL; y que trabajaba todos los días, de lunes a sábados en horario comercial y muchas veces se quedaba fuera del horario que le correspondía, de 9:00 a 13:00 y de 17:00 a 21:00 horas.

- el 15/11/2022 Pablo Edgardo Marquez contestó que sí conoce a las partes, no es pariente, acreedor, deudor, amigo ni enemigo de las partes, no tiene interés o beneficio en que se resuelva este juicio y no tiene vinculación ni relación con las partes ni juicio en contra de ellas; que la actora sí trabajó para Bali Hai SRL, lo que sabía porque trabajaba al frente, era encargado de una farmacia, y la sra. Estol les conseguía cambio, billetes chicos en tanto les iban a pagar los viajes, y siempre tenía cambio; a su vez la conocía porque era cliente de la farmacia; y que todos los días tenía relación, por ahí día de por medio, mañana y tarde, sábados, en el mismo horario que atendía la farmacia, de 9 a 13, y de 17 a 21 h, de lunes a viernes y los sábados también.

El 23/11/2022 la apoderada Ana Cristina Robles y el patrocinante Antonio José Gimenez presentó tachas en los dichos en contra de éste último, las que fueron contestadas el 12/12/2022 por el apoderado Rodolfo Oscar Gilli.

-Testimonial: El 17/11/2022 Maria Andrea Aguirre Castillo respondió que que sí conoce a las partes, no es pariente, acreedora, deudora, amiga ni enemiga de las partes, no tiene interés o beneficio en que se resuelva este juicio y no tiene vinculación ni relación con las partes ni juicio en contra de ellas; que sí conocía a la actora y le constaba que trabajó para Bali Hai, porque tiene la obra social en la que ella trabaja; aclaró que ella trabajaba en el sector de admisión y administración, veía la parte afiliados, entonces las consultas que hacen los afiliados es justamente aportes, presentaciones del empleador, así es que le constaba que la sra. Estol trabajaba ahí; sumó que sabiendo que la actora trabajaba ahí, fue algunas veces, dos veces a consultar sobre algún viaje y la actora la atendió, en calle muñecas estaban; y que la actora desarrollaba sus tareas para la demandada en horario comercial, lunes a viernes y sábados a la mañana, lo que sabía porque ha pasado, era el camino a mi casa, además porque la sra. Estol ha consultado en muchas

oportunidades; que la obra social en la que trabaja es la obra social de la actora desde antes de trabajar en Bali Hai, entonces, cada vez que una persona cambia de trabajo tiene que informar el cambio de empleador, cualquier modificación que tenga con su relación laboral, así es que lo que responde lo sabe por su trabajo, que comprendía informar planes, coberturas, etc.

-Pericial contable: El 24/03/2024 la perito contadora Carla Eliana Ocampo presentó su dictamen pericial, el que -puesto en conocimiento de las partes- no fue impugnado.

La auxiliar de justicia sorteada dictaminó que Bali Hai SRL no cumplió en presentar documentación laboral y contable que le permita responder si llevaba los libros de comercio y trabajo en legal y debida forma, si sus registros se corresponden con el contenido en los Formularios 931 (Declaraciones Juradas Provisionales de empleados presentadas a la AFIP), si obra documentación de la contratación de la actora, si existía omisión o disidencia entre los pagos efectuados a la actora y las anotaciones contables, si ha dado el alta temprana a la actora, si le pagaron los rubros de liquidación y de la demanda, las licencias otorgadas y causas de las mismas, vacaciones, accidentes, enfermedades, etc.

Por otro lado, informó que la sra. María Cecilia Estol tenía registrado como fecha de ingreso el 01/07/2017; como fecha de egreso el 15/09/2020; una antigüedad de 3 años, 2 meses y 15 días; un horario de trabajo de lunes a viernes de 9 a 13 h y de 17 a 2 h y los sábados de 9.30 a 13.30; la categoría profesional de administrativo A del CCT n° 130/75; una remuneración de \$17.109,42 según recibos de haberes y efectivamente percibida de \$39.589,98 según recibos de haberes y comprobantes internos.

Agregó que según el nomenclador salarial del CCT n° 130/75, en el mes de septiembre de 2020, la sra. Estol debió percibir \$48.643,22 (pesos cuarenta y ocho mil seiscientos cuarenta y tres con 22/100) en concepto de sueldo bruto. A partir de ello, señaló que no se le abonó su salario conforme dicho nomenclador en tanto la empleadora abonaba media jornada de trabajo.

Además, practicó planilla de diferencias salariales desde octubre de 2018 a septiembre de 2020 y planilla de liquidación final y rubros indemnizatorios.

Pruebas de la parte demandada.

-Informativa: El 17/10/2022 el Ministerio de SALud de la provincia comunicó que no tiene una base de datos de su propiedad de donde surja la información requerida (si las empresas de turismo se encontraban habilitadas para funcionar con atención al público durante el período marzo a agosto de 2020), sino que la misma consta en las páginas web <http://riq.tucuman.gov.ar/leyes/buscador2.php> y del COE (<https://coe.tucuman.gov.ar/publicaciones>), de donde surgirían las disposiciones que habilitan la apertura para la atención al público.

El 10/11/2022 Anses informó que todo dato relativo a aportes y contribuciones, inspecciones, CUIT, autónomos, activos en relación de dependencia, sueldos, declaraciones juradas, nómina de personal (altas y bajas de empleados), debe solicitarse a la Administración Federal de Ingresos Públicos (Ex D.G.I.), en virtud de lo dispuesto por el Decreto Nacional N° 507/93 (ratificado por el Art.22 de la Ley 24.447 y la Resolución de la Administración Nacional de la Seguridad Social N° 112/95).

Asimismo, puso en conocimiento que si se tratase de datos correspondientes a Sociedades Comerciales (de distintos regímenes societarios, S.A., S.R.L., etc.) y/o unipersonales, registradas conforme Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) otorgada por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), correspondía oficiar a dicho organismo por ser la autoridad competente.

-Confesional: El 06/02/2023 la sra. María Cecilia Estol respondió que no es verdad que no fue a trabajar desde que inició el aislamiento social preventivo y obligatorio; que no es verdad que el total de sus remuneraciones constaban en sus recibos de sueldo; que no es verdad que recibió el pago de su remuneración a través del programa ATP; que no estaba al tanto de la crisis por la que atravesaba el sector turístico como consecuencia de la pandemia; que desconocía que no suscribió recibos de sueldo; que no es verdad que trabajaba por la mañana, aclarando que estaba todo el día; que no es verdad que conocía que las oficinas de Bali Hai estaban cerradas durante los períodos de marzo a agosto de 2020 y que no es verdad que no comunicó su voluntad de darse por despedida.

Luego del examen de las pruebas ofrecidas, en este apartado, trataré la tacha formulada al testigo Pablo Edgardo Marquez propuesto por la actora y, luego, abordaré cada cuestión merituando las pruebas en su conjunto.

Tachas al testigo propuesto por la actora.

Leída la tacha y su contestación y examinadas las pruebas informativa y de inspección ocular producidas, aprecio que es factible que el sr. Marquez haya podido conocer acerca de lo que contestó en tanto trabajaba en una farmacia ubicada en las cercanías de la oficina de Bali Hai SRL. Arribo a dicho conclusión a partir de la constatación realizada por el oficial de justicia acerca de la existencia de la farmacia de nombre "Cruz Verde" a nombre de Lanieri SRL y del informe de Afip del que se desprende que desde el 08/2018 al 02/2019 los aportes y contribuciones a la seguridad social del testigo estaban a cargo de la razón social citada.

A mayor abundamiento, observo que a la audiencia sólo se presentó el apoderado de la actora, mas no los representantes de la demandada. Así estimo que la cuestión que al momento de la tacha se planteó, bien podría haber sido objeto de aclaratoria o repregunta el día fijado para la audiencia.

Por último, advierto que la demandada no ofreció prueba alguna respecto de la modalidad de pago de los servicios que presta a fin de corroborar la postura asumida.

Por lo expuesto, corresponde rechazar la tacha interpuesta por la demandada en contra del testigo Pablo Edgardo Marquez. Así lo declaro.

Primera cuestión: jornada de trabajo y remuneración.

1. El apoderado de la actora manifestó que la sra. Estol trabajó de lunes a viernes de 9 a 13 h y de 17 a 21 h y sábados de 9.30 a 13.30 h, como administrativa del CCT n° 130/75, con una remuneración registrada de \$17.109,42 a febrero de 2020.

Al respecto, denunció que estaba registrada deficientemente como trabajadora de media jornada; que -entre sus tareas- estaba a cargo del manejo de chequera, caja y trámites bancarios sin que se le hubiera abonado por ello; y que la remuneración que efectivamente percibió era de \$39.589,98, es decir, un pago mayor al registrado.

Frente a ello, al dar su versión de los hechos, los representantes de la demandada narraron que la sra. Estol trabajó de lunes a viernes de 9 a 13 h y de sábados de 9.30 a 13.30, con una remuneración en base a ello.

2. Cabe recordar que la regla general en la materia, conforme lo dispuesto por el art. 1 de la Ley 11.544 de jornada de trabajo, es que "La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro (...)".

Es decir, en materia de jornada laboral, la regla o principio general es el de la jornada legal de ocho horas, de modo que quien pretenda beneficiarse con un modo excepcional de jornada reducida (media jornada, part time, etc.) o con trabajo en horario extraordinario, en exceso de la jornada legal, tiene sobre sí la carga de la prueba.

Nuestra Corte Suprema de Justicia local en sentencia n° 780 del 26/08/2014 ya se ha expedido al respecto cuando expuso: *“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’. (Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2011, T. II, pág. 71). En esa línea interpretativa, la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo ha sostenido que ‘si bien es cierto que, tal como afirmara el sentenciante de grado, correspondía al actor probar los extremos por él invocados, debo aclarar que esto es así -en el caso concreto bajo examen- para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario. Ello por cuanto, teniendo en cuenta que la demandada invocó una excepción a la jornada normal prevista en la ley 11544, le correspondía a ella acreditar el horario reducido (conf. art. 377 CPCCN), tal como es doctrina de esta Sala sentada en oportunidad de expedirse en los autos ‘San Juan, José Luís y otro c/Felipe Luís Sinamon SA s/ Despido’, Expte. N° 17.987/04, SD N° 95.256 del 25/9/2007, ‘Martínez, Carlos Alberto c/Valet Parking SA y otros s/ Despido’, Expte. N° 4.611/06, SD 95.432 del 29/11/2007, entre otros”.*

3. Del examen de las pruebas ofrecidas y producidas, advierto que, mientras la parte demandada no fue diligente en el trámite de la prueba testimonial ofrecida, los terceros citados por la actora coincidieron en que la sra. Estol prestaba servicios a favor de Bali Hai SRL de lunes a viernes y sábados en horario comercial, de 9 a 13 y de 17 a 21 h.

A su vez, noto que, notificada la demandada, incumplió en exhibir la documentación laboral y contable requerida en el cuaderno de pruebas n°A2, entre las que se encontraba el libro del art. 52 de la LCT, recibos de sueldo y las planillas de horarios y cronogramas de trabajo correspondiente a la actora durante el periodo comprendido entre el 01/07/2017 al 15/09/2020 inclusive.

Por último, observo que la perito contadora Carla Eliana Ocampo, entre otras, dictaminó que a la sra. Estol, en el mes de septiembre de 2020, debió percibir \$48.643,22 (pesos cuarenta y ocho mil seiscientos cuarenta y tres con 22/100) en concepto de sueldo bruto y no se le abonó su salario conforme nomenclador salarial del CCT n° 130/75 en tanto la empleadora abonaba media jornada de trabajo. Sobre esto, pongo énfasis en que la demandada no impugnó ni hizo manifestación alguna, a más de no brindar la documentación requerida por la auxiliar de justicia.

4. Del análisis efectuado distingo que la empleadora – sobre quien pesa la carga de la prueba en tanto posee todos los medios necesarios para documentar y oportunamente demostrar el tiempo diario y/o semanal de sus dependientes - no logró acreditar la necesidad objetiva de contratar a la trabajadora en media jornada, es decir si existía una necesidad concreta en su empresa que legitime su apartamiento del principio general del contrato de trabajo para optar por la modalidad de excepción y, por la cual, necesitaba a la actora trabajando solamente por unas horas (4 horas diarias) y no durante toda la jornada legal y normal de trabajo (8 horas diarias).

Sostengo que lo importante de la modalidad alegada por la empleadora es que debe considerarse como de excepción, sujeta a prueba estricta de quien la invoca y que requiere que el horario del trabajador se pacte previamente para evitar situaciones abusivas. En la causa traída a estudio no surgen elementos demostrativos de una contratación a media jornada.

Dicha circunstancia sumado a lo declarado por los testigos ofrecidos por la actora generan la convicción suficiente para tener por cierto que la sra. María Cecilia Estol se desempeñó de lunes a viernes de 9 a 13 h y de 17 a 21 h y los sábados de 9.30 a 13.30 h y que la alegada media jornada por parte de la demandada no tuvo lugar en los hechos. Así lo declaro.

5. En lo que respecta a la remuneración, advierto que los letrados representantes de la demandada se limitaron a enunciar que la remuneración que percibió la actora fue acorde a la categoría y jornada de trabajo que cumplía.

Sin embargo, de acuerdo a lo tratado en la presente sentencia, aquéllo ha quedado desvirtuado. Así obtengo que, en tanto trabajadora prestaba servicios en jornadas de 44 horas semanales, le correspondía un salario acorde a ello. Así lo declaro.

En mérito a lo examinado, concluyo que a la sra. Estol le correspondía que su salario se ajuste al que le correspondía a un dependiente comprendido en categoría profesional de administrativo "A" del CCT n° 130/75 conforme jornada completa de trabajo, más no de media jornada. Así lo declaro.

Segunda cuestión: tipo, justificación y fecha de extinción del contrato de trabajo.

1. El apoderado de la actora sostuvo que el vínculo se extinguió mediante despido indirecto ocurrido el 15/09/2020. Aseveró que ante la negativa de Bali Hai SRL a pagar lo adeudado en concepto de haberes impagos correspondientes al 70% del sueldo de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y SAC del primer semestre, sumado a la negativa a registrar debidamente su jornada laboral y remuneración, la sra. Estol se dió por despedida.

Frente a ello, los letrados representantes de la demandada sostuvieron que desde que tuvo lugar la pandemia a raíz del Coronavirus, entre otras medidas, el gobierno estableció el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO), por un plazo determinado, durante el que las personas debían abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo, a excepción de las personas y actividades consideradas esenciales. Aseveraron que, en el caso de la actividad económica de la razón social demandada, no estaba exceptuada, sino todo lo contrario.

En tal sentido, pusieron de relieve que las medidas restrictivas a la actividad turística comenzaron antes que se decretara el ASPO. Así es que el DNU 125/2020 del 13/03/2020 facultaba a los agentes de viaje a atender exclusivamente por canales electrónicos a fin de evitar el contacto físico y la propagación del Covid.

Seguidamente, señalaron que la actividad turística fue la que sufrió de manera más severa las consecuencias económicas. En ese contexto, explicaron que su mandante consiguió calificar para el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y a la Producción (ATP) a través del cual se contribuyó al pago de los salarios a todos los trabajadores de la empresa, entre los que estaba incluida la actora.

No obstante ello, entendieron que la sra. Estol con una palmaria falta de empatía y sentido común, intimó al pago de los salarios, bajo apercibimiento de despido.

Específicamente sobre el despido, denunciaron que Bali Hai SRL no recibió el telegrama por el que la actora se dió por despedida. Así pues rechazó su autenticidad, recepción y contenido.

Agregaron que se debe tener presente que la trabajadora ejerció facultades resolutorias en un contexto donde todas las medidas adoptadas por el Poder Ejecutivo Nacional tendían a la conservación del empleo

Alegaron que si la accionante entendía que se le abonaba una remuneración insuficiente podría haber formalizado un reclamo a través de la autoridad administrativa del trabajo o incluso accionar judicialmente a fin de requerir de manera coactiva el pago de lo que consideraba adeudado. Sin embargo, con desprecio a su fuente de trabajo, decidió dar por finalizado el contrato de trabajo.

Por otra parte, señalaron que, en tiempos normales, el incumplimiento que denunció la sra. Estol puede ser considerado como una injuria suficiente que amerite dar por extinguido el contrato de trabajo; pero que, en este caso, el prisma sobre el que habrá de valorarse es el contrario. Por ello, el juzgador deberá evaluar el comportamiento de las partes, en especial el de quien denuncia el contrato de trabajo cuando debía estarse a su continuidad.

Además, rechazaron la existencia de pagos de salarios por fuera de los recibos de sueldo entregados y de incumplimiento en el ingreso de los aportes a los organismos de la seguridad social. Sobre esto último, mencionaron que por DNU 332/20, el Poder Ejecutivo dispuso reducir o postergar el pago de las contribuciones al Sistema Integrado Previsional Argentino del personal que desarrolla tareas en actividades afectadas.

2. Sobre ello, el art. 242 de la LCT establece que: "Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".

Se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (Ackerman, M. E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria", Procedimiento Laboral III, Rubinzal-Culzoni, año 2008, N° 1, pág. 87-96).

Para justificar el acto del despido, tanto la doctrina como la jurisprudencia entienden que el incumplimiento que se le atribuye a la contraparte debe ser perfectamente individualizable, además de actual, grave y objetivamente acreditable.

La inobservancia a los deberes deriva del plexo legal aplicable (incluidos los CCT de la actividad) y lo convenido por las partes. Puede manifestarse a través de un acto positivo (insulto) o de una omisión (no pago de la remuneración).

Cuando sea la patronal quien falta a sus obligaciones, la Ley de Contrato de Trabajo faculta al trabajador a extinguir el vínculo configurándose el despido indirecto.

Doctrinariamente, se afirma que el despido indirecto es el decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de suficiente gravedad que impida la continuación del contrato. En su caso, deben cumplirse ciertos recaudos formales establecidos en el art. 243 LCT: ser notificado por

escrito y, en virtud del principio de buena fe (art. 63 LCT), expresar en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión, previa intimación al empleador para que revea su actitud en pos de la prosecución del vínculo (art. 10 LCT). Además, dicha intimación debe ser realizada bajo apercibimiento de que ante su falta de acatamiento se procederá a la extinción del contrato.

3. Del examen de la prueba documental aportada, en especial el intercambio epistolar ocurrido entre las partes y la valoración realizada en el punto 1.B, verifico que la sra. Estol comunicó fehacientemente a Bali Hai SRL la intimación que realizaba a su empleadora y el apercibimiento en caso de incumplimiento.

Así es que, la sra. Estol intimó a que, en el plazo de 2 y 30 días -respectivamente- le pagaran lo adeudado en concepto de haberes impagos correspondientes al 70% del sueldo de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y SAC del primer semestre, la registraran conforme a su real jornada laboral y remuneración y a que ingresaran los aportes y contribuciones a la seguridad social adeudados. Ello, bajo apercibimiento de darse por despedida.

Seguidamente, corroboro que Bali Hai SRL negó adeudar haberes, ya que, de acuerdo a situación de pandemia que ocurría a dicho tiempo, la actividad económica que desarrollaba se encontraba suspendida y le correspondía percibir el sueldo conforme el subsidio entregado por el Gobierno de la Nación a través del Programa de Asistencia y Emergencia al Trabajo y a la Producción (ATP).

Por otro lado, sumado a lo tratado en la cuestión anterior, del examen de la prueba informativa producida en el cuaderno de pruebas A5, puedo concluir que Bali Hai SRL desde el 01/2020 al 10/2021 (sin perjuicio de la duración del contrato de trabajo que en esta sentencia se trate) no depositó los aportes de seguridad social y que la contribución patronal de la obra social permanece impaga.

Además, del análisis del cuaderno de pruebas D1, advierto que la demandada no fue diligente en pagar el arancel necesario así pueda librarse oficio a Afip a fin que informara -entre otros- si Bali Hai SRL había calificado para el ATP en el 2020 y la nómina de empleados declarados.

Tampoco instó en convocar a la testigo que propuso, sra. Heredia Lidia Mónica, a fin que esta pueda responder -entre otras preguntas- a través de qué medio recibió el pago de sus remuneraciones durante el 2020.

4. Dicho ello, sin prueba alguna que permite valorar que Bali Hai SRL cumplió con sus obligaciones en carácter de empleadora para con la sra. Estol; antes bien, corroboradas sus faltas a partir de la prueba producida por la accionante, considero que la decisión extintiva del contrato de trabajo adoptada resulta justificada y ajustada a derecho.

En tal sentido, la negativa de la empleadora a reconocer la real jornada de trabajo y a abonar la correcta remuneración, aún en situación de pandemia, constituye injuria grave en los términos del art. 242 de la LCT que imposibilitaron la continuidad del vínculo. De tal modo, el despido dispuesto por la sra. Estol deviene justificado y Bali Hai SRL deberá hacerse cargo de las de las consecuencias indemnizatorias que de ello se derive. Así lo declaro.

Cito jurisprudencia de la Cámara del Trabajo, Sala 3, la que, en sentencia n° 92 del 08/06/2007, en un caso análogo, resolvió: *“El actor invoca la falta de pago de diferencias salariales por cuanto el sueldo percibido era equivalente a la mitad del básico de convenio (\$.420,81 conv. colect. n° 333/01). La parte demandada rechaza el reclamo por cuanto de los recibos de haberes presentados por el actor y de la documentación laboral ofrecida como prueba, el actor estaba contratado a tiempo parcial o media jornada. Planteada así la cuestión, estaba a cargo de la parte demandada demostrar que el trabajo era de tiempo parcial (Art. 198 LCT) lo cual surge de la prueba documental y pericial contable (fs. 411/422) realizada en autos. En tanto el actor debía acreditar que la contratación era en fraude a la ley, por cuanto su*

jornada era completa. A través de la prueba testimonial (cuad. de prueba n° 3) el actor ha demostrado la jornada completa de trabajo. En efecto los testigos Héctor L. Quiroga (fs. 225), Eduardo R. Cruz (fs. 226) y Pedro F. Lescano (fs. 227) respondiendo a la pregunta cuarta y dando razón de sus dichos (el primero como ex compañero de trabajo y los restantes como clientes del establecimiento), declaran en forma coincidente que la jornada inclusive excedía la legal.”

A mayor abundamiento, contrario a lo expresado por los representantes de la demandada acerca del criterio a tener en cuenta al momento de valorar la prueba y decidir respecto de la presente cuestión, aclaro que resulta difícil avalar aquélla postura cuando en la causa no obran elementos que la defiendan. Por ende, sin que existía justificativo de la conducta asumida por la demandada, no existe razón para apartarse del criterio ya sostenido en forma unánime por la doctrina y jurisprudencia acerca de la injuria por falta de pago íntegro de los haberes, aún en situación de pandemia.

5. Por último, acerca de la fecha de extinción del contrato de trabajo, sin que las partes hayan producido prueba informativa al Correo Argentino en la comunique sobre la entrega y recepción, como excepción a teoría sobre el carácter recepticio de las comunicaciones que impera en materia laboral, estimo prudente estar a la fecha de imposición de la misiva n°089023169 por la cual la trabajadora hizo efectivo el apercibimiento.

Así es que tengo como fecha de extinción del contrato laboral al día 15/09/2020. Así lo declaro

Tercera cuestión: inconstitucionalidad planteada por la demandada.

1. Los profesionales representantes de la demandada plantearon la inconstitucionalidad del DNU 34/19 y sus prórrogas en tanto -señalaron- la determinación y graduación de las indemnizaciones laborales es facultad exclusiva del Congreso. En el caso de las normas cuestionadas, interpretaron que el Poder Ejecutivo decide este tipo de cuestiones sin contar con la debida ratificación del Poder Legislativo y eludiendo el procedimiento específico a tales fines.

Sumaron que, a diferencia de la Ley 25.561 y decretos posteriores, en este caso no existe una ley nacional que haya declarado en forma previa la emergencia y, en efecto, le hubiera otorgado facultades delegadas para obrar al Poder Ejecutivo Nacional.

Indicaron que el mismo día en que se dictó el DNU 34/19 se convocó a sesiones extraordinarias del Congreso de la Nación y el Poder Ejecutivo Nacional envió allí el proyecto de declaración de emergencia en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social la que finalmente fue aprobada. Dicha circunstancia les genera mayor duda de si se encontraban dados los requisitos de necesidad y urgencia, no pudiendo transitar los carriles institucionales correspondientes para el dictado de la medida pretendida.

Concluyeron que resulta opuesto al sistema constitucional aducir la existencia de necesidad y urgencia en tales condiciones cuando las cuestiones podrían haberse incluido en la ley de emergencia tratada en sesiones extraordinarias. Entendieron que, cuanto menos, hubiese sido razonable el accionar del Poder Ejecutivo si el DNU 34/2019 hubiera sido transitorio hasta el dictado de la mencionada ley o, bien, sujeto a su convalidación por aquella.

Acto seguido, el 23/05/2024 se corrió vista al Agente Fiscal de la 1° nominación, quien el 03/06/2024 dictaminó que corresponde rechazar el planteo referido a los DNU 34/19, 528/20 y sus prórrogas.

2. Sobre la cuestión a analizar, en primer lugar, cabe recordar que el análisis de la validez constitucional de una norma de jerarquía legal constituye la más delicada de las funciones susceptibles de encomendarse a un Tribunal de Justicia, y sólo es practicable, en consecuencia, como razón ineludible del pronunciamiento que la causa requiere, entendiéndose que por la

gravedad de tales exámenes, debe estimárselos como la última ratio del orden jurídico, de tal manera que no debe recurrirse a ellos sino cuando una estricta necesidad así lo requiera.

En este sentido, nuestra Corte Suprema de Justicia sostuvo que “[] La declaración de inconstitucionalidad habrá de recaer sobre una regla jurídica necesaria para dirimir la suerte de la litis, cuya definición debe depender directamente de la validez o invalidez de la norma cuestionada. En consecuencia, no basta citar las normas constitucionales que se afirman vulneradas, pues resulta menester demostrar la concreta trasgresión al derecho que se considera afectado, indicando las razones por las cuales existe la denunciada incompatibilidad entre la norma legal aplicada y la Constitución Nacional y Pactos Internacionales []” (CSJT, sentencia N° 705 del 06/08/07).

Así pues, la declaración de inconstitucionalidad sólo debe utilizarse cuando la repugnancia con las cláusulas constitucionales sea manifiesta y la incompatibilidad inconciliable (CS fallos 316:2624) y en tanto no exista otro modo de salvaguarda del derecho o garantía amparado por la ley fundamental si no es a costa de remover el obstáculo que representan normas de menor jerarquía (CS, noviembre 23-1989, Mitive, Carlos M.C. Estado Argentino - M. de Defensa, Instituto de Ayuda Financiera para Pagos de Retiro y Pensiones Militares, fallos 312:2315). Para ello, el interesado en que se declare la invalidez de una ley, debe demostrar claramente de qué manera esta contraría la Constitución Nacional, causándole de este modo gravamen y además, debe probar, que ello ocurre en el caso concreto (CSJN fallos 310:211; 314:495).

En segundo lugar, estimo prudente hacer una reseña de los DNU cuya constitucionalidad se ataca.

El decreto de necesidad y urgencia n° 34/2019, dictado el 13/12/2019, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días a partir de su entrada en vigencia a los fines de atender de manera inmediata y por un plazo razonable la necesidad de detener el agravamiento de la crisis laboral. A tales efectos, el art. 2 prevé que en caso de despido con invocación de causa inverosímil, carente de sustento o manifiestamente falsa, y el despido indirecto, los dependientes que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13/12/2019, tendrán derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente, abarcando todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo.

Éste fue ampliado y prorrogado por el DNU 528/2020, publicado en el Boletín Oficial el 10/06/2020, con vigencia hasta el 07/12/2020.

3. Dicho ello, respecto a la facultad del Poder Ejecutivo para dictar los DNU, refiere cada decreto que lo ha realizado en ejercicio de las facultades emergentes del art. 99 inc. 1 y 3 de la Constitución Nacional.

En el caso del DNU 34/2019, entre los antecedentes, hace mención a que se dictó en ejercicio de las facultades emergentes de los artículos 2°, 19 y 20 de la Ley N° 26.122 de Régimen Legal de los Decretos de Necesidad y Urgencia, de Delegación Legislativa y de Promulgación Parcial de Leyes. Asimismo, es menester resaltar que, sometida la medida a consideración, la Comisión Bicameral Permanente del Congreso Nacional, en las sesiones ordinarias del 18/11/2021, resolvió declarar la validez del Decreto N° 34/2019 del 13 de diciembre de 2019; Decreto N° 528/2020 del 09 de junio de 2020; Decreto N° 961/2020 del 29 de noviembre de 2020 y Decreto N° 39/2021 del 22 de enero de 2021, entre otros.

De tal manera, estimo que los decretos de necesidad y urgencia cuya declaración de inconstitucionalidad se persigue han sido dictados conforme lo prevé la Constitución Nacional.

A más de ello, en tanto la validez constitucional de un DNU se encuentra condicionada a la existencia de una situación de grave riesgo social frente a la cual haya existido la necesidad de adoptar medidas súbitas cuya eficacia no parece concebible por medios distintos a los arbitrados, estimo que la crisis económica en que se encontraba el país y que fue agravada por el contexto de crisis sanitaria y económica generado por el virus covid19, llevó a la necesidad de adoptar medidas urgentes en un contexto excepcional, tal como los citados decretos por la accionada.

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió un documento denominado "Las normas de la OIT y el Covid-19 (Coronavirus)" que revela la preocupación mundial por la pandemia y alude a la necesidad de que los gobiernos implementen medidas dirigidas a paliar los efectos nocivos de la misma en el mundo del trabajo, en particular en lo referido a la conservación de los puestos de labor.

En ese marco, la situación excepcional en la que se encontraba nuestro país hacía imposible seguir los trámites ordinarios para la sanción de leyes y, por el contrario, consagraba la necesidad y urgencia en adoptar medidas que tengan como objeto no sólo ayudar a las empresas a sobrellevar los efectos de la emergencia sino sobre todo garantizar el derecho de toda persona a tener la posibilidad de ganarse la vida mediante su trabajo que le asegure condiciones de existencia dignas para ellas y sus familias. Así, fue que se procuró no sólo ayudar a el sector empresario con medidas como facilitar el acceso a préstamos para capital de trabajo y pago de salarios o la postergación o disminución de diversas obligaciones tributarias sino también colaborar con los trabajadores a través de medidas tendientes a garantizar la conservación de sus empleos o, para el caso, destinadas a atenuar las consecuencias adversas derivadas de la extinción del contrato.

Aquel actuar no va en contra de lo previsto en nuestra constitución nacional, sino que por el contrario mantiene vigente y hace operativo el art. 14 bis que impone una protección específica al trabajo en sus diversas formas.

Por último, destaco que la interesada en que se declare la inconstitucionalidad de los DNU no logró demostrar claramente de qué manera éstos van en contra de la Constitución Nacional, y el gravamen que le ocasionó en el caso concreto.

4. Por lo expuesto, estimo que los decretos de necesidad y urgencia 34/19 y sus prórrogas dictados por el Poder Ejecutivo Nacional ordenan medidas proporcionales y razonables al contexto económico y social actual poniendo énfasis en el trabajador como "sujeto de preferente tutela constitucional".

Por ende, estimo pertinente rechazar el planteo de inconstitucionalidad articulado por la demandada. Así lo declaro.

Al respecto, la Cámara del Trabajo de Concepción, Sala 2, pronunció: *"Las consideraciones expuestas en los párrafos precedentes me permiten concluir que el DNU impugnado por la parte demandada cumple con los requisitos sustanciales de necesidad, urgencia, razonabilidad, temporalidad y proporcionalidad. El Poder Ejecutivo Nacional, al decretar la prohibición de los despidos sin justa causa o por las causales de falta o disminución del trabajo o por fuerza mayor por el término de sesenta (60) días, perseguía fines legítimos, utilizó un medio razonable -como fue el Decreto de Necesidad y Urgencia, habilitado por el texto constitucional, artículos 76 y 99 inciso 3- y fue proporcional al fin buscado: evitar la pérdida de la fuente de trabajo y el salario de los trabajadores y las trabajadoras. Y la prórroga de aquella prohibición de despedir -generada por el dictado de los DNU posteriores al 329/2020-, también resulta razonable a la fecha del distracto bajo análisis, esto es, dentro de los primeros seis (6) meses de la declaración de la enfermedad Covid - 19 como pandemia por la OMS; ello atento la gravedad de la situación que motivó el dictado del DNU en cuestión: una crisis económica y sanitaria nunca antes experimentada por nuestra sociedad, la cual -como se ha dicho- se mantiene incluso a la fecha de la presente resolutive, puesto que todavía resulta incierto el fin de la pandemia de Covid - 19, hallándose aún varias regiones del planeta ante rebrotes y olas de enorme significación. De ello se concluye la proporcionalidad entre el medio elegido y el fin perseguido para asegurar*

la vigencia de los derechos constitucionales de los trabajadores y trabajadoras, antes referidos y así garantizar la paz social” (sentencia n° 180 del 03/12/2021 en expte.: “Choque, José Martín y Chanampa Valentín, Alberto c/ Parroquia Catedral Inmaculada Concepción s/ Despido - n° 114/20).

Cuarta cuestión: intereses.

En cuanto al cómputo de intereses, en primer término, corresponde recordar que, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila Carlos Arnaldo y Otros s/ Daños y Perjuicios", la aplicación de la tasa de interés debe resultar una actividad de ejercicio de prudencia judicial para cumplir con una finalidad restaurativa.

En tal sentido, se estableció que es necesario que los magistrados intervinientes cuenten con la libertad para estudiar y resolver, en cada causa en las que intervengan, cuál es la tasa aplicable y apropiada para generar justicia en el caso concreto; sin perder de vista la realidad económica. Comparto, particularmente, el razonamiento que resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, sino que debe estarse a las circunstancias particulares de cada caso. Es que, en efecto *“La aplicación formal de las matemáticas, no garantiza resultados de justicia material, pues -por el contrario- puede consagrar verdaderas injusticias desde esta perspectiva. Partiendo de esta premisa, y en análogo sentido al aquí expresado, una adopción general de la tasa activa podría conducir a resultados igualmente disvaliosos que los que se pretenden evitar, pues, cabe reiterar una vez más, la aplicación formal de las matemáticas, no asegura resultados de justicia material”* (sentencia n° 937 del 23/09/2014).

Por lo tanto entiendo que para poder alcanzar una solución más justa y equitativa a la luz de la realidad económica, teniendo en cuenta que debe asegurarse el principio de reparación integral, enriquecimiento sin causa a favor del acreedor y que, además, cada fuero debe tender a establecer criterios uniformes para la regulación de las diversas situaciones, resulta necesario realizar un análisis del impacto económico de los tipos de interés.

Al momento de establecer el tipo de tasa de interés debe evitarse una comparación entre tasas que podría resultar en un yerro contable. Al respecto, entiendo que, aunque la tasa activa refleje siempre un porcentaje mayor que la tasa pasiva cuando se consulta respecto de una fecha determinada, la manera en la que se devengan los intereses genera variaciones que pueden afectar el cálculo final. En efecto, mientras la tasa activa cuenta con un porcentaje de actualización diario que no se acumula, el cómputo de la tasa pasiva se realiza en función de acumular las variaciones diarias con aquellas ocurridas anteriormente. De tal modo, en algún punto, el efecto por acumular intereses sobre intereses, se torna significativo, al punto de arrojar un resultado final que termina por encima de la activa. La experiencia en el cómputo de los intereses indica que, mientras más largo el período para actualización más se nota el efecto acumulativo, evidenciando la fuerza del interés compuesto.

Consecuentemente, entiendo que la forma de determinar cuál tipo de tasa de interés resulta más beneficiosa para la parte trabajadora requiere de la comparativa, expresada en números finales, que resulta de aplicar una u otra forma de actualizar la deuda.

De acuerdo a ello, teniendo en cuenta que es una facultad de los magistrados recurrir a la utilización de las herramientas digitales disponibles, siempre que éstas no constituyan una vulneración a la estructura del debido proceso, advierto que existe una forma accesible, gratuita y regular para poder realizar los cálculos comparativos. En tal sentido, la página web <https://colegioabogadostuc.org.ar/herramientas/actualizacion> ofrece la posibilidad de calcular en pocos segundos el impacto de utilizar la tasa activa o la tasa pasiva sobre la deuda.

De tal modo, al comparar las tasas para el período de actualización correspondiente a la presente causa (21/09/2020 al 31/01/2025), según consulta realizada en la página web mencionada, observo que la tasa activa para descuento de documentos a 30 del Banco de la Nación Argentina genera un porcentaje de actualización del 294.31% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 559.45%.

En consecuencia, advierto que existe una evidente disminución del crédito si se utiliza la tasa activa en lugar de la tasa pasiva, situación que vulnera los créditos laborales que se encuentran protegidos por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales Incorporados.

De tal manera, en consideración a que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN), que su crédito reviste naturaleza alimentaria, el proceso inflacionario que atraviesa nuestro país y que es función primordial de los jueces fijar intereses acorde a la realidad socioeconómica evitando que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, estimo prudente en la presente causa aplicar la tasa pasiva del BCRA.

Sobre ello, dejo establecido que en tanto la tasa pasiva del BCRA se actualiza de manera más frecuente que la tasa activa del Banco Nación, los montos adeudados calcularán intereses hasta el 26/02/2025, última actualización disponible a la confección de la presente sentencia. Así lo declaro.

Finalmente, se deben distinguir dos cuestiones en relación a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la resolución.

En primer lugar, si la parte condenada no paga la deuda calculada en la planilla de condena dentro del plazo establecido, se le aplicará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la sentencia. Este interés correrá desde la fecha de la mora y se calculará sobre la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas.

En segundo lugar, si el deudor paga la deuda en tiempo y forma, sólo se calcularán los intereses devengados desde que cada suma es debida hasta la fecha del pago total. No se capitalizarán los intereses de la liquidación judicial que se practica en la presente. Los intereses se calcularán sobre el capital de cada condena y siempre se tomarán en consideración los intereses de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas. Así lo declaro.

Quinta cuestión: rubros y montos indemnizatorios.

Corresponde en este punto analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por el actor, de acuerdo a lo previsto por el art. 214, inc. 6 del CPCC, Ley 9531, supletorio, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta que la relación de trabajo entre las partes inició el 01/07/2017, se extinguió el 15/09/2020 y que la mejor remuneración mensual y habitual devengada según escala salarial vigente para la fecha de distracto para una empleada comprendida en la categoría administrativa A del CCT n° 130/75, con 3 años, 2 meses y 14 días de antigüedad ascendía a la suma de \$51.425,10 (\$42.501,96 en concepto de sueldo básico, \$1.275,06 en concepto de antigüedad, \$3.648,08 en concepto de presentismo y \$4.000 en concepto de acuerdo 2019-2020)

Rubros derivados del contrato de trabajo existente entre las partes.

Sueldo anual complementario (SAC): es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en

relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo.

Por ello, atento a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, rubro remunerativo que surge como consecuencia del contrato de trabajo cualquiera fuera la causal de extinción, el mismo deviene procedente, debiendo tenerse presente para el cálculo del mismo el tiempo de trabajo computable en el semestre y la mejor remuneración devengada durante dicho período. Así lo declaro.

Vacaciones no gozadas: atento lo expresamente previsto en el art. 156 de la LCT, las vacaciones proporcionales al último año de despido se deben pagar sea que la extinción del contrato de trabajo se extinga por despido directo o indirecto justificado o no.

Siendo que, en la presente causa, estamos ante un despido indirecto con justa causa, el rubro reclamado deviene procedente. Así lo declaro.

Rubros indemnizatorios.

Indemnización por antigüedad: teniendo en cuenta que, conforme fuera considerado a lo largo de la presente sentencia, la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto con justa causa, la indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT resulta procedente.

Consecuentemente, corresponde condenar a la demandada al pago de la indemnización por antigüedad, por lo que deberá abonar a la accionante el monto que resulte de calcular lo equivalente a un mes de sueldo por cada año trabajado o fracción mayor a tres meses, resultando en este caso realizar los cálculos con una antigüedad de 3 años, 2 meses y 14 días (múltiplo por 3).

Preaviso: al tratarse de un despido indirecto con justa causa conforme a lo considerado y en virtud de lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT, el rubro reclamado resulta procedente.

Al tener la trabajadora una antigüedad menor a 5 años, le corresponde percibir en virtud de este concepto el monto de 1 mes de sueldo. Así lo declaro.

Integración del mes de despido: atento que el contrato de trabajo se extinguió el 15/09/2020 y a lo expresamente previsto en el art. 233 de la LCT, la sra. Estol tiene derecho al cobro de este concepto desde aquella fecha hasta el 30/09/2020. Así lo declaro

SAC s/ integración del mes de despido: El rubro pretendido resulta procedente en tanto que de no haberse extinguido el vínculo, a la trabajadora se le debería haber abonado el salario que correspondiere al período de integración de despido y se hubiese tomado en consideración para el cálculo del SAC del semestre. Así lo declaro.

Rubros sancionatorios.

Indemnización del art. 80 de la LCT: Cabe señalar que el art. 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.(...). Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo (). 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. (...) (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)".

La procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados. En cuanto al plazo, si bien el art. 45 de la Ley 25.345 hacía referencia a 2 días hábiles, el dec. 146/2001 (BO del 13/02/2001) - reglamentario de esta norma - establece, definitivamente, el plazo perentorio dentro del cual el empleador, una vez producida la disolución del vínculo laboral por cualquier causa, debe entregar al trabajador los instrumentos a los cuales se refiere el art. 80 LCT. Concretamente, dispone que el trabajador está habilitado para remitir el requerimiento fehaciente cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o certificados previstos en los apartados segundo y tercero del art. 80 LCT dentro de los 30 días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo. La extensión del plazo encuentra su justificación en facilitar el cumplimiento del empleador antes que en obstruir la habilitación del trabajador para intimar. Con lo cual, la indemnización es debida si el empleador no entrega los certificados y/o las constancias documentadas del pago de las cotizaciones vencidos el plazo de 2 días hábiles siguientes a la recepción de la notificación de la intimación, realizada luego de 30 días corridos de extinguido el contrato de trabajo (Grisolía, J. A., Manual de Derecho Laboral, Abeledo Perrot, Ed. 2017, págs. 367 -368).

En la causa traída a estudio, surge de la misiva n°089034776 remitida en fecha 20/10/2020 que la actora intimó la entrega de los documentos previstos en el art. 80 LCT. Por lo que, teniendo en cuenta que la extinción del vínculo laboral se produjo el 15/09/2020, el plazo previsto por la norma se encuentra cumplido y, en consecuencia, el rubro reclamado deviene procedente. Así lo declaro.

Sin perjuicio de lo antedicho, señalo que lo relevante es que el documento o documentos que se entreguen al trabajador contengan la totalidad de la información que resulta obligatoria de acuerdo al art. 80 LCT tal como ser: a) la indicación del tiempo de prestación de los servicios (fecha de ingreso y egreso); b) naturaleza de los servicios (tareas, cargos, categoría profesional, etc.); c) constancia de los sueldos percibidos; d) constancia de los aportes y contribuciones efectuados por el empleador con destino a los organismos de la seguridad social; y e) calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación. (CNAT Sala II, "Villegas, Jara Manuel c/ Zhung Xiamghua s/despido", sentencia n° 99.056 del 23/3/2011).

En efecto, considero que corresponde intimar a la demandada Bali Hai SRL, como obligación de hacer, a la entrega del certificado de trabajo y certificado de remuneraciones y servicios a la actora María Cecilia Estol, en el plazo de 10 días de firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

Indemnización del art. 10 de la Ley 24.013: En la causa traída a estudio, la actora no logró probar la autenticidad de la documental aportada a fin de corroborar lo alegado acerca de que la remuneración que efectivamente percibió era de \$39.589,98, es decir, un pago mayor al registrado en sus recibos de haberes.

Para el caso, estimo que útil hubiera sido instar una prueba caligráfica y/o aportar prueba de reconocimiento y testimonial que puedan dar cuenta que Bali Hai SRL mantenía una conducta que implicaba abonar a sus dependientes -entre ellos, a la sra. Sra. Estol- un salario inferior al que figuraba en los recibos de haberes que entregaba y en los libros laborales que llevaba.

De tal manera, sin que se configure el supuesto de hecho que torna operativa la aplicación de la norma citada, el reclamo deviene improcedente. Así lo declaro.

Indemnización del art. 15 de la Ley 24.013 y del art. 1 de la Ley 25.323: Al no haberse acreditado el supuesto de hecho de deficiente registro de la remuneración en los términos previstos en el art. 10 de la Ley 24.013, corresponde rechazar los rubros peticionados. Así lo declaro.

Indemnización del art. 2 Ley 25.323: La ley 25.323 (BO del 11/10/2000) que estableció un incremento de las indemnizaciones laborales en distintos supuestos, en su artículo 2 prevé: "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago."

El objetivo perseguido es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. Así, la sanción no se vincula con la causa del despido, sino que castiga la conducta dilatoria que genera gastos y pérdidas de tiempo.

Su procedencia requiere, por un lado, la intimación fehaciente por escrito (carta documento o telegrama) del trabajador o de la asociación sindical con personería gremial que lo represente con consentimiento por escrito del interesado por un plazo de 2 días hábiles y, por otro lado, la mora del empleador.

Ahora bien, conforme surge del TCL n°089034776 la actora ha intimado a la accionada en los términos del art. 2 de la Ley 25.323.

Por ello, considero deviene procedente el incremento indemnizatorio reclamado. Así lo declaro.

Indemnización Decreto 34/2019: El decreto de necesidad y urgencia n° 34/2019, dictado el 13/12/2019, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días a partir de su entrada en vigencia a los fines de atender de manera inmediata y por un plazo razonable la necesidad de detener el agravamiento de la crisis laboral. Al respecto, cabe destacar algunos aspectos trascendentes:

Su aplicación material se encuentra regulada en el art. 2 del mismo, el cual dispone: "En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente".

Dicha duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (art. 3). Es decir, se aplica a los casos de despido sin causa, lo cual incluye despido con invocación de causa inverosímil, carente de sustento o manifiestamente falsa y el despido indirecto, quedando excluidas otras formas de extinción. (Antecedente: Fallo plenario 310 CNAT "Ruiz, Víctor v. UADE" del 01/03/2006).

Asimismo, se duplican todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa.

Comprenden a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13/12/2019, por lo que no incluye a los trabajadores ingresados con posterioridad a dicha fecha, ni a los trabajadores del sector público (art. 4).

Fue ampliado y prorrogado por el DNU 528/2020, publicado en el Boletín Oficial el 10/06/2020, con vigencia hasta el 07/12/2020; luego, por el DNU 961/2020, publicado en el Boletín Oficial el 30/11/2020, con vigencia hasta el 25/01/2021; y finalmente por el DNU 39/2021, publicado en el Boletín Oficial el 23/01/2021, el cual decretó una prórroga hasta el 31/12/2021 e incorporó una novedad en lo que hace a la indemnización. Refiere que, a los efectos de establecer el cálculo indemnizatorio, la referida duplicación no puede exceder, en ningún caso, la suma de \$500.000.

En la causa traída a estudio, conforme fuera anteriormente reseñado, el contrato de trabajo celebrado entre la actora y la demandada inició el 01/07/2017 y finalizó el 15/09/2020. Por ende, al estar comprendida la actora en la aplicación temporaria (prórroga por DNU n° 528/2020, publicado en el Boletín Oficial el 10/06/2020, con vigencia hasta el 07/12/2020), estimo procedente la aplicación de la doble indemnización, conforme DNU 34/2019 y sus prórrogas. Así lo declaro.

Diferencias salariales: de acuerdo a lo resuelto acerca de la jornada laboral que cumplía la sra. Estol y la remuneración que -en consecuencia- debía percibir, corresponden las diferencias salariales reclamadas por el período que va desde marzo a agosto del 2020.

Dejo aclarado que en el cálculo, en tanto fueron así calculadas en la planilla presentada por el apoderado de la parte actora, se incluirán también las diferencias que correspondía por el concepto de sueldo anual complementario del primer semestre.

Así mismo, pongo en conocimiento que las diferencias salariales que se tienen en cuenta parten de la base de lo alegado por la sra. Estol acerca de que la empleadora adeudaba el 70% a su cargo en tales períodos. Así lo declaro.

Planilla de capital e intereses.

Fecha de Ingreso:01/07/2017

Fecha de Egreso:15/09/2020

Antigüedad: 33 años, 2 meses y 14 días

Categoría: Administrativo A - CCT 130/75

Cálculo de la remuneración

Sueldo básico\$ 42.501,96

Antigüedad\$ 1.275,06

Presentismo\$ 3.648,08

Acuerdo 2019-2020\$ 4.000,00

Total Remuneración\$ 51.425,10

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Vacaciones no gozadas

($\$ 51.425,10 / 25 \times 14/360 \times 255$) $10\$ 2.057,00\$ 20.570,04$

2- SAC proporcional

($\$ 51.425,10 / 360 \times 75$) $\$ 10.713,56$

Rubros indemnizatorios

3- Indemnización por Antigüedad

($\$ 51.425,10 \times 3$) $\$ 154.275,31$

4- Indemnización Sustitutiva Preaviso

($\$ 51.425,10 \times 1$) $\$ 51.425,10$

5- Integración mes de despido

($\$ 51.425,10 / 30 \times 15$) $\$ 25.712,55$

6- Incidencia de SAC s/ind. Integración mes de despido

($\$ 25.712,55 / 12$) $\$ 2.142,71$

Rubros sancionatorios

7- Incremento indemnizatorio Art 2 Ley 25323

($\$ 154.275,31 + \$ 51.425,10 + \$ 25.712,55 + \$ 2.142,71$) $\times 50\%$ $\$ 116.777,84$

8- Doble indemnización

($\$ 154.275,31 + \$ 51.425,10 + \$ 25.712,55 + \$ 2.142,71$) $\$ 233.555,68$

Total Rubro 1 a 8 en $\$ 615.172,80$

Intereses Tasa Pasiva a partir del 21/09/2020 al 26/02/2025 $569,80\%$ $\$ 3.505.226,77$

Total Rubros 1 a 8 actualizado $\$ 4.120.399,58$

9- Multa art 80 LCT

($\$ 51.425,10 \times 3$) $\$ 154.275,31$

Total Rubro 9 en $\$ 154.275,31$

Intereses Tasa Pasiva a partir del 19/10/2020 al 26/02/2025 $559,12\%$ $\$ 862.577,55$

Total Rubro 9 actualizado $\$ 1.016.852,86$

10- Diferencias salariales

03/2020:04 a 06/2020:07 y 08/2020:

Sueldo básico $\$ 35.593,65\$ 36.501,96\$ 36.501,96$

Asig. extraordinaria $\$ 835,65\$ 0,00\$ 0,00$

Antigüedad\$ 728,59\$ 730,04\$ 1.095,06

Presentismo\$ 3.096,49\$ 3.102,67\$ 3.133,08

Acuerdo 2019-20\$ 4.000,00\$ 4.000,00\$ 4.000,00

Remuneración\$ 44.254,38\$ 44.334,67\$ 44.730,10

PeríodoDebió PercibirPercibióDiferenciaTasa Pasiva a partir del 4° día hábil del mes siguiente Intereses

03/2020\$ 44.254,38\$ 13.276,31\$ 30.978,0629,10%\$ 194.883,00

04/2020\$ 44.334,67\$ 13.300,40\$ 31.034,27620,79%\$ 192.657,62

05/2020\$ 44.334,67\$ 13.300,40\$ 31.034,27610,70%\$ 189.526,26

06/2020\$ 44.334,67\$ 13.300,40\$ 31.034,27599,31%\$ 185.991,46

1° SAC 2020\$ 22.167,33\$ 0,00\$ 22.167,33601,46%\$ 133.327,64

07/2020\$ 44.730,10\$ 13.419,03\$ 31.311,07587,61%\$ 183.986,99

08/2020\$ 44.730,10\$ 13.419,03\$ 31.311,07575,56%\$ 180.214,01

\$ 208.870,34\$ 1.260.586,98

Total Rubro 10 actualizado\$ 1.469.457,32

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 8 actualizado\$ 4.120.399,58

Total Rubro 9 actualizado\$ 1.016.852,86

Total Rubro 10 actualizado\$ 1.469.457,32

Condena Total\$ 6.606.709,76

Sexta cuestión: costas procesales.

En relación a las costas procesales, teniendo en cuenta los rubros rechazados, el resultado arribado y el principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, considero pertinente imponerlas de la siguiente manera: a la demandada el 100% de las propias con más el 80% de las generadas por la parte actora y a esta última el 20% de las propias conforme lo establece el actual art. 63 del CPCC, Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro.

Séptima cuestión: honorarios profesionales.

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. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 26/02/2025 la suma de \$6.606.709,76 (pesos seis millones seiscientos seis mil setecientos nueve con 76/100).

A) Al letrado Rodolfo Oscar Gilli, por su actuación en el doble carácter por la actora, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$1.638.464,02 (base x 16% más 55% por el doble carácter).

B) Al letrado Antonio José Gimenez, por su actuación como patrocinante por la demandada, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$528.536,78 (base x 8%).

C) A la letrada Ana Cristina Robles, por su actuación como apoderada de la demandada, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$290.695,22 (55% por el doble carácter de base x 8%).

D) A la perito Mirta Luz Pacheco, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas n° 8 de la parte actora, conforme lo prescribe el último párrafo del art. 51 del CPL, a saber "*(...)La sola aceptación del cargo no dará derecho a regulación de honorarios, salvo que el perito probare la realización de tareas y que el dictamen no pudo producirse por circunstancias ajenas al mismo(...)*", estima este juzgador que no corresponde regular honorarios.

Ello, por cuanto, tal como se desprende del cuaderno de pruebas citado, el 20/10/2022 la auxiliar de justicia sorteada aceptó el cargo pero, luego, no presentó el dictamen pericial.

E) Al perito Raimundo Enrique Mendez, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas n° 8 de la parte actora, conforme lo prescribe el último párrafo del art. 51 del CPL, a saber "*(...)La sola aceptación del cargo no dará derecho a regulación de honorarios, salvo que el perito probare la realización de tareas y que el dictamen no pudo producirse por circunstancias ajenas al mismo(...)*", estima este juzgador que no corresponde regular honorarios.

Ello, por cuanto, tal como se desprende del cuaderno de pruebas citado, el 17/05/2023 el auxiliar de justicia sorteado aceptó el cargo pero, luego, no presentó el dictamen pericial.

F) A la perito Carla Eliana Ocampo, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas n° 8 de la parte actora, la suma de \$132.134,20 (2% de la escala porcentual del art. 51 del CPL) más la suma de \$13.213,42 en concepto del 10% de los aportes previsionales conforme arts. 10 y 39 inc. 9 de Ley n° 6953.

RESUELVO

1. Admitir parcialmente la demanda promovida por María Cecilia Estol, DNI 24.982.196, con domicilio real en Lamadrid n° 292, 1° piso, departamento A, de la localidad de San Miguel de Tucumán, **en contra de Bali Hai SRL**, CUIT 30-70860822-6, con domicilio en Muñecas n° 380 de San Miguel de Tucumán, **por la suma total de \$6.606.709,76 (pesos seis millones seiscientos seis mil setecientos nueve con 76/100)** en concepto de sac proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido, sac s/ integración del mes de despido, indemnización del art. 80 de la LCT y del art. 2 de la Ley n° 25.323, DNU n° 34/2019 y diferencias salariales desde marzo a agosto de 2020, incluido SAC del primer semestre .

En consecuencia, se la condena a que proceda pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes al presente expediente digital, por lo considerado.

2. Absolver a Bali Hai SRL de lo reclamado en concepto de indemnización prevista en los arts. 10 y 15 de la Ley 24.013 y en el art. 1 de la Ley n° 25.323, en mérito a lo reseñado.

3. Intimar a la demandada Bali Hai SRL, como obligación de hacer, a la entrega del certificado de trabajo y certificado de remuneraciones y servicios a la actora María Cecilia Estol, en el plazo de 10 días de firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art.

804 del Código Civil y Comercial de la Nación.

4. Rechazar el planteo de inconstitucionalidad del DNU 34/19 y sus prórrogas articulado por la demandada, conforme lo analizado.

5. Costas: se impone a la demandada el 100% de las propias con más el 80% de las generadas por la parte actora y a esta última el 20% de las propias conforme lo establece el actual art. 63 del CPCC, Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero.

6. Honorarios: regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera:

A) Al letrado Rodolfo Oscar Gilli, por su actuación en el doble carácter por la parte actora, la suma de \$1.638.464,02 (pesos un millón seiscientos treinta y ocho mil cuatrocientos sesenta y cuatro con 02/100).

B) Al letrado Antonio José Gimenez, por su actuación como patrocinante de la parte demandada, la suma de \$528.536,78 (pesos quinientos veintiocho mil quinientos treinta y seis con 78/100).

C) A la letrada Ana Cristina Robles, por su actuación como apoderada de la parte demandada, la suma de \$290.695,22 (pesos doscientos noventa mil seiscientos noventa y cinco con 22/100).

D) A la perito Carla Eliana Ocampo, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas n° 8 de la parte actora, la suma de \$132.134,20 (pesos ciento treinta y dos mil cientos treinta y cuatro con 20/100) con más la suma de \$13.213,42 (pesos trece mil doscientos trece con 42/100) en concepto del 10% de los aportes previsionales conforme arts. 10 y 39 inc. 9 de Ley n° 6953.

E) A la perito Mirta Luz Pacheco y al perito Raimundo Enrique Mendez no corresponde regulación de honorarios, conforme lo analizado.

7. Planilla fiscal: Procédase por Secretaría Actuarial a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

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

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.RM

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO IX NOM

Actuación firmada en fecha 05/03/2025

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>.