Expediente: **2044/23**
Carátula: **CERRIZUELA GABRIELA FERNANDA C/ SUCESORES DE MOISES HEMSY Y OTROS S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **09/06/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - HEMSY, MOISES-CAUSANTE
90000000000 - HEMSY MOISES SUCESORES, -DEMANDADO
90000000000 - HEMSY GUTIERREZ, RICARDO MIGUEL-DEMANDADO
27324132444 - HEMSY GUTIERREZ, CARLOS GUILLERMO-DEMANDADO
27210744067 - HEMSY, CLAUDIA RUTH-DEMANDADO
90000000000 - GUTIERREZ, ELBA MARTA-DEMANDADO
27288844203 - GOMEZ PILARELLA, ELISA NOELIA-EX-APODERADO
27339171489 - CERRIZUELA, GABRIELA FERNANDA-ACTOR
27339171489 - YADON, MARIA FERNANDA-POR DERECHO PROPIO
27331394551 - PEREZ LUCENA, MARIANA-POR DERECHO PROPIO
27210744067 - SLEIMAN, MYRIAM RUTH-POR DERECHO PROPIO
27311275750 - SIMON, CONSTANZA MARIA-POR DERECHO PROPIO
30715572318221 - FISCALIA CC Y TRABAJO II
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1

ACTUACIONES N°: 2044/23

H105016236770

JUICIO: CERRIZUELA GABRIELA FERNANDA c/ SUCESORES DE MOISES HEMSY Y OTROS s/ COBRO DE PESOS.- EXPTE. 2044/23

San Miguel de Tucumán, 8 de junio de 2026.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa *"Cerrizuela Gabriela Fernanda c/ Sucesores de Moisés Hemsy y otro s/ Cobro de pesos"* que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de la XII nominación de cuyo estudio,

RESULTA:

La letrada Elisa Gómez Pilarella, en fecha 31/08/2023, se apersonó en representación de Gabriela Fernanda Cerrizuela (DNI N° 25.853.084) con domicilio en calle Marcos Paz N° 2586 de esta ciudad y demás condiciones personales que surgen del poder ad litem que acompañó con su presentación. En tal carácter promovió demanda en contra de Elba Marta Gutiérrez; Carlos Guillermo Hemsy Gutiérrez; Ricardo Miguel Hemsy Gutiérrez y Claudia Ruth Hemsy, en carácter de sucesores de Moisés Hemsy, reclamando el pago de los rubros correspondientes a indemnización por antigüedad,preaviso, SAC proporcional 2do. semestre de 2021, SAC 1er. semestre de 2021, vacaciones proporcionales 2021, art. 2 de la Ley 25.323, DNU 34/2019, art. 80 de la LCT y salarios adeudados.

Al relatar los hechos, manifestó que la Sra. Gabriela Fernanda Cerrizuela ingresó a prestar servicios el 01/04/2016 en un establecimiento denominado “Hotel del Jardín”, ubicado en calle Laprida N.° 463 de esta ciudad. Señaló que cumplía una jornada laboral de lunes a lunes, con horarios rotativos, alternando jornadas continuas de ocho horas con turnos cortados de cuatro horas diarias, con un franco semanal.

Expuso que la actora se desempeñaba en la categoría de mucama, realizando tareas de limpieza, servicio y atención de habitaciones, así como labores de mantenimiento y limpieza de los espacios interiores del establecimiento. Manifestó que percibía una remuneración inferior a la prevista en la escala salarial correspondiente al CCT N.° 758/19 de UTHGRA para la categoría 4 (Mucama).

En cuanto a la extinción del vínculo laboral, afirmó que esta se produjo por despido indirecto dispuesto por la trabajadora mediante telegrama de fecha 01/07/2021, ante la negativa de la demandada a regularizar irregularidades salariales denunciadas. Sobre este punto, indicó que, desde septiembre de 2020, la empleadora comenzó a efectuar pagos parciales e irregulares, omitiendo además el pago de salarios correspondientes a distintos períodos.

Sobre esa base, argumentó respecto de la legitimidad de la decisión rupturista adoptada por la actora y transcribió el intercambio telegráfico mantenido entre las partes.

Asimismo, refirió que la Sra. Gabriela Cerrizuela formuló denuncia ante la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia, la que tramitó bajo el Expediente N.° 3390/181-C-2021.

Finalmente, practicó planilla de liquidación de los rubros reclamados.

En fecha 06/09/2023 adjuntó documentación: recibos manuscritos; cartas documento de fechas 25/06/2021, 02/07/2021, 05/07/2021, 20/07/2021, 24/12/2020, 19/04/2022, 22/06/2021, 01/07/2021, 14/07/2021, 05/08/2021, 01/07/2021; recibo de haberes de agosto de 2020; actuaciones SET.

En fecha 27/09/2023, la actora comunicó la designación de la letrada Constanza Simón como nueva apoderada, revocando a su vez el mandato conferido a su anterior representante letrada.

En presentación de fecha 18/10/2023 la letrada Simón amplió demanda, señalando que respecto de la jornada que se trabajaba turnos rotativos entre tres mucamas, los cuales eran designados por la gobernanta del establecimiento: 08:00 a 16:00; de 10:00 a 18:00; de 08:00 a 12:00 y de 18:00 a 22:00. Indicó que los descansos se otorgaban cada cuatro días. Por otro lado, afirmó que la remuneración de la actora era de $48.805 mensuales y que debía percibir las retribuciones fijadas por el CCT 362/03 para la categoría de Mucama, así como también manifestó que resultaba aplicable el CCT 389/04 correspondiente a los hoteles de cuatro estrellas.

Indicó que los haberes adeudados a la actora correspondían a los meses de septiembre de 2020; noviembre de 2020; diciembre de 2020; SAC de diciembre de 2020; enero de 2021; febrero de 2021; marzo de 2021; abril de 2021; mayo de 2021 y junio de 2021. Practicó nueva planilla de rubros por la suma de $4.862.244 y ofreció prueba documental.

Corrido el traslado de ley, en fecha 14/03/2024, se apersonó la letrada Mariana Pérez Lucena, en carácter de apoderada de Carlos Guillermo Hemsy Gutiérrez. En su presentación planteó defecto legal en los términos del art. 57 del CPL, solicitando a la parte actora la subsanación y aclaración de defectos e imprecisiones que advirtió en la demanda y su ampliación. Puntualmente, solicitó que se aclare si la planilla practicada en el escrito de ampliación sustituía la originariamente realizada.

En fecha 21/03/2024 la parte actora contestó el planteo ratificando la planilla obrante en la ampliación de demanda por la suma de $4.862.244.

En fecha 05/04/2024 la letrada Pérez Lucena contestó demanda. En forma preliminar, sostuvo que la acción debía limitarse al acervo hereditario correspondiente a la sucesión del Sr. Moisés Hemsy que tramita ante el Juzgado de Familia y Sucesiones de la III Nominación, argumentando que el obligado al pago era el patrimonio del causante y no sus herederos en forma personal.

Seguidamente, efectuó una negativa general de las afirmaciones de la demanda.

Al exponer su versión de los hechos, manifestó que la actora se encontraba correctamente registrada y que la demandada jamás incumplió las obligaciones laborales y previsionales a su cargo.

Relató que, hacia el final de la relación laboral y en el contexto de la pandemia de COVID-19, la actividad gastronómica y hotelera se vio severamente afectada. Señaló que la normativa sanitaria de emergencia permitía acordar suspensiones por fuerza mayor con reducción salarial a fin de preservar las fuentes de trabajo.

Expresó que, si bien la demandada no suscribió formalmente acuerdos con la entidad gremial de la actividad, arribó a acuerdos privados con los trabajadores para efectuar los pagos salariales en forma parcial y escalonada, modalidad que -según afirmó- fue aceptada por estos en consideración al esfuerzo de la empresa para afrontar la situación de crisis. En tal sentido, sostuvo que los salarios fueron abonados en su integridad y que la demandada se acogió a planes de pago respecto de las cargas sociales, los cuales se encontraban en curso de cumplimiento, pese a lo cual la actora comenzó a cursar intimaciones que calificó de improcedentes.

Asimismo, indicó que, al momento de efectuar tales requerimientos, la actora se encontraba gozando de licencia, debiendo reintegrarse a sus tareas el día 01/07/2021. Manifestó que, durante dicho período, la trabajadora remitió las intimaciones mencionadas, las que fueron oportunamente rechazadas por la demandada.

Destacó que, ante el primer requerimiento efectuado por la actora en fecha 22/06/2021, la demandada puso a disposición los salarios reclamados mediante carta documento de fecha 25/06/2021, los cuales -según sostuvo- la trabajadora se negó a percibir con el objeto de preconstituir una situación que justificara su despido indirecto. Por ello, sostuvo que la trabajadora vulneró el principio de conservación del vínculo laboral.

Añadió que, una vez finalizada la licencia, la actora tampoco se reintegró a su puesto de trabajo, pese a no haber invocado retención de tareas. Señaló que ello se acredita con la intimación cursada por la demandada en los términos del art. 244 de la LCT el mismo día en que la trabajadora debía reincorporarse, circunstancia que coincidió con el envío, por parte de la actora, de la comunicación mediante la cual se consideró despedida indirectamente.

Por todo lo expuesto, concluyó que el despido indirecto resultó intempestivo e injustificado, negando haber existido incumplimiento alguno frente a los reclamos formulados.

Finalmente, opuso defensa de prescripción respecto de los salarios correspondientes al período comprendido entre septiembre de 2020 y febrero de 2021.

En fecha 08/08/2024 se apersonó la letrada Myriam Ruth Sleiman, apoderada de Claudia Ruth Hemsy. En tal carácter contestó demanda y planteó defensa de prescripción en los mismos términos que la presentación del Sr. Carlos Guillermo Hemsy Gutiérrez.

En fecha 13/08/2024 la parte actora contestó el planteo de prescripción.

En fecha 27/09/2024 se apersonó la letrada María Fernanda Yadón, en carácter de apoderada de la parte actora, con revocación del mandato anterior.

En proveído de fecha 18/12/2024 y en fecha 06/02/2025 se declaró incontestada la demanda por la Sra. Elba Marta Gutiérrez y el Sr. Ricardo Miguel Hemsy Gutiérrez respectivamente.

En acta de fecha 30/04/2025 consta la comparecencia de la parte actora y de la apoderada de la demandada Claudia Ruth Hemsy. Teniendo en cuenta que no se encontraban presentes la totalidad de las partes, se tuvo por intentado el acto conciliatorio y se ordenó proveer las pruebas ofrecidas.

Concluido el período probatorio, Secretaría informó a tenor de lo prescripto en el art. 102 del CPL en fecha 21/08/2025.

En informe actuarial de fecha 17/09/2025 se hizo constar que únicamente la parte actora presentó alegatos.

En fecha 30/09/2025 consta el dictamen de la Sra. Agente Fiscal de la II nominación referido al planteo de prescripción de la parte demandada.

Luego las partes fueron convocadas a una audiencia en los términos del art. 42 del CPL la que resultó infructuosa debido a la incomparecencia de la parte demandada (acta de fecha 18/12/2025).

En virtud de ello, en providencia de fecha 18/12/2025, se ordenó el pase de las actuaciones para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a la reseña realizada en el capítulo de las resultas, la Sra. Elba Marta Gutiérrez y el Sr. Ricardo Miguel Hemsy Gutiérrez no contestaron demanda ni ofrecieron prueba alguna en el presente proceso. Los efectos de la incontestación se encuentran regulados en el artículo 58 del CPL (párrafos 2°, 3° y 4°), el cual establece presunciones legales en contra de la parte demandada. Sin embargo, dichas presunciones adquieren operatividad relativa únicamente a partir de la acreditación efectiva del hecho principal consistente en la prestación de servicios laborales.

Así lo ha señalado también reiteradamente la Corte Suprema de Justicia de Tucumán (CSJT, sentencias n.° 1020 del 30/10/2006, n.° 58 del 20/02/2008 y n.° 793 del 22/08/2008, entre otras).

Sentado ello, y de conformidad con los términos de la demanda, las contestaciones efectuadas por Claudia Ruth Hemsy y Carlos Guillermo Hemsy Gutiérrez, y el informe remitido por ARCA en fecha 27/05/2025 (CPA n.° 7), corresponde tener por acreditada la prestación laboral invocada por la actora en el establecimiento Hotel del Jardín.

Puntualmente, cabe tener por ciertos y, por ende, excluidos de controversia los siguientes extremos que surgen del informe mencionado: que la actora se desempeñó como trabajadora dependiente desde el 01/04/2016 hasta julio de 2021, bajo la modalidad de trabajo permanente a tiempo completo y en la categoría de “Mucama”. Asimismo, surge que la actividad desarrollada por la empleadora consistía en la prestación de servicios de alojamiento en hoteles, hosterías y residenciales similares, excepto por hora, incluyendo servicio de restaurante al público.

En cuanto a la documentación, la parte actora adjuntó cartas documento de fechas 25/06/2021, 02/07/2021, 05/07/2021, 24/12/2020, 19/04/2022; telegramas de fecha 22/06/2021, 01/07/2021, 14/07/2021, 05/08/2021; recibos de haberes de 1er. SAC de 2020, junio de 2020, julio de 2020 y agosto de 2020. Cabe tener por reconocidos dichos instrumentos atribuibles a la parte demandada, teniendo en cuenta que no fueron cuestionados en los respondes y por aplicación de lo previsto en

los arts. 58 y 87 del CPL.

Por otra parte, cabe señalar que la Sra. Claudia Ruth Hemsy y el Sr. Carlos Guillermo Hemsy Gutiérrez no acompañaron documentación alguna en sustento de sus defensas.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme son: 1) Remuneración devengada. Prescripción de la acción respecto de los salarios de septiembre de 2020 hasta febrero de 2021. 2) Justificación del despido. 3) Procedencia de los rubros reclamados.

Marco Jurídico: Merece especial consideración la determinación del marco normativo aplicable para resolver los puntos controvertidos, teniendo en cuenta las modificaciones al Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) previstas en el Título IV del DNU 70/2023 y en las leyes N°27.742 y 27.802.

En relación con el Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023 -vigente desde el 29 de diciembre de 2023- la Sala de Feria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el fallo dictado en fecha 30/01/2024 en la causa “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción de Amparo” (Expte. 56862/2023) declaró la invalidez constitucional del Título IV del referido decreto (arts. 53 a 97), relativo a la reforma laboral.

En dicho pronunciamiento se abordaron dos aspectos centrales que resultan relevantes a los fines del presente análisis. Por un lado, la cuestión relativa a la legitimación activa de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina, estrechamente vinculada con los alcances del fallo; y, por otro, los fundamentos expuestos por el tribunal en torno a la falta de adecuación de las disposiciones del DNU 70/2023 a las exigencias establecidas por la Constitución Nacional.

En relación a la primera cuestión, es dable destacar que la acción fue promovida por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina en representación del interés colectivo de los trabajadores del país.

Tal circunstancia fue expresamente considerada por la Sala de Feria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo al analizar la cuestión relativa a la legitimación activa de la entidad actora.

Cabe recordar que la sentencia de primera instancia había entendido que la Confederación General del Trabajo sólo se encontraba legitimada para cuestionar aquellas disposiciones del decreto que afectaban de manera directa derechos de naturaleza colectiva -en particular los artículos 73, 79, 86, 87, 88 y 97-, excluyendo de su ámbito de legitimación las normas referidas al derecho individual del trabajo.

Sin embargo, la Cámara reconoció con amplitud la legitimación activa de la CGT para cuestionar la totalidad de los artículos del Título IV del DNU 70/2023.

Al hacerlo, señaló que la admisibilidad de una acción colectiva requiere la verificación de ciertos recaudos básicos, entre ellos la identificación del grupo afectado, la idoneidad del sujeto que pretende asumir su representación y la existencia de cuestiones de hecho y de derecho comunes y homogéneas que trasciendan las situaciones individuales.

En ese marco, sostuvo que en el caso se encontraban comprometidos derechos de incidencia colectiva referidos a intereses individuales homogéneos, susceptibles de sufrir una lesión futura causalmente previsible, consistente en la eventual afectación de los contratos de trabajo de todos los trabajadores alcanzados por las derogaciones y modificaciones legislativas introducidas por el Título IV del DNU 70/2023. Dicha afectación reconocía -además- una causa jurídica común, configurada por las disposiciones cuestionadas del decreto.

Asimismo, destacó que el reconocimiento de legitimación activa a las asociaciones sindicales para promover acciones de esta naturaleza ha sido reiteradamente admitido por la jurisprudencia, especialmente a partir de la ampliación de la legitimación activa en los procesos de amparo prevista en el art. 43 de la Constitución Nacional luego de la reforma constitucional de 1994.

En virtud de ello, concluyó que la Confederación General del Trabajo -en su carácter de entidad sindical de tercer grado con personería gremial y con la finalidad estatutaria de defender los intereses individuales y colectivos de los trabajadores- se encuentra plenamente legitimada para promover acciones colectivas en defensa de los derechos del conjunto de los trabajadores alcanzados por las disposiciones cuestionadas.

Vale decir que la causa se encuentra aún a consideración de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en virtud del recurso extraordinario interpuesto por el Poder Ejecutivo Nacional.

Sin perjuicio de ello, hasta tanto no recaiga una resolución al respecto, estimo que los efectos del fallo se extienden a este fuero del trabajo provincial en tanto el debate quedó entablado entre la Confederación General del Trabajo que, debido a su personería gremial representa a todos los trabajadores del país, y el Estado Nacional.

Ahora bien, en cuanto al fondo de la cuestión, el Tribunal entendió que el DNU 70/2023 presenta un vicio de origen por no cumplir con los requisitos establecidos por el art. 99 inc. 3° de la Constitución Nacional para el dictado de decretos de necesidad y urgencia. Sostuvo que esta razón tornaba innecesario un examen específico de las alegaciones de la amparista acerca de la supuesta invalidez del decreto en razón del contenido sustantivo de su articulado.

Al desarrollar los fundamentos de esta decisión, recordó que el sistema constitucional argentino se estructura sobre el principio de división de poderes, conforme al cual la función legislativa corresponde al Congreso de la Nación, mientras que el Poder Ejecutivo ejerce facultades reglamentarias y el Poder Judicial tiene a su cargo la función jurisdiccional y el control de constitucionalidad de las normas.

Señaló que la reforma constitucional de 1994 incorporó expresamente en el art. 99 inc. 3° estándares judicialmente verificables para habilitar el ejercicio excepcional de facultades legislativas por parte del Poder Ejecutivo. En ese marco, recordó que la jurisprudencia de la Corte Suprema ha señalado que la validez de un decreto de necesidad y urgencia exige la concurrencia de circunstancias excepcionales que hagan imposible seguir el trámite ordinario de sanción de las leyes, o bien la existencia de una urgencia tal que requiera una solución inmediata incompatible con los tiempos propios del procedimiento legislativo.

Concluyó que tales presupuestos no se encontraban configurados en el caso. En efecto, no existía impedimento alguno para el funcionamiento del Congreso de la Nación, el cual había sido convocado a sesiones extraordinarias desde el 26 de diciembre de 2023 hasta el 31 de enero de 2024, encontrándose en condiciones de tratar las reformas propuestas incluso antes de la entrada en vigencia del decreto.

Asimismo, sostuvo que no se verificaba la presencia de una situación de urgencia que tornara indispensable la adopción inmediata de las reformas introducidas.

La Cámara destacó que los propios considerandos del decreto -en lo que respecta a la materia laboral- no evidencian objetivamente la existencia de una necesidad impostergable que habilite el apartamiento del procedimiento legislativo ordinario. En particular, enfatizó que no se explica de qué manera la aplicación inmediata de las reformas propuestas podría remediar la situación relativa a la

generación de empleo formal.

Sostuvo que las consideraciones genéricas contenidas en los considerandos del decreto resultan insuficientes para justificar el ejercicio de facultades legislativas por parte del Poder Ejecutivo. Asimismo, recordó que la Corte Suprema ha descartado la posibilidad de introducir modificaciones permanentes o derogaciones de leyes mediante decretos de necesidad y urgencia, salvo en supuestos de emergencia claramente configurados, circunstancia que no se verifica en el caso.

Finalmente, ponderó que las reformas introducidas en el Título IV del decreto afectan de manera directa el régimen legal que regula las relaciones individuales y colectivas de trabajo, materia en la que se encuentran comprometidos derechos de naturaleza alimentaria vinculados a la situación de vulnerabilidad estructural del trabajador frente al empleador. En razón de la magnitud y carácter estructural de las modificaciones propuestas, concluyó que tales cuestiones requerían necesariamente un debate legislativo específico en el ámbito del Congreso de la Nación.

Resta analizar la eficacia temporal de las leyes N°27.742 denominada “Ley de Bases y puntos de partida para la libertad de los Argentinos” y N°27.802 denominada de “Modernización Laboral”, las cuales también prevén reformas sustantivas que redefinen aspectos estructurales de la relación laboral.

La primera, en su art. 237 dispone: “Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario”. Fue publicada en el Boletín oficial el día 08/07/2024, entrando en vigor el 09/07/2024.

Similar redacción posee la ley nro. 27.802 en su art.217 , la cual rige desde el día 06/03/2026.

Ahora bien, la regla general prevista en las normativas citadas no derogan el principio de irretroactividad de la ley, según el cual las nuevas normas rigen para las situaciones jurídicas que se constituyan con posterioridad a su entrada en vigencia, así como para aquellas en curso de ejecución o no agotadas. En cambio, no resultan aplicables a las situaciones jurídicas ya consolidadas o consumadas bajo el régimen anterior (art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación).

En consecuencia, para la resolución de las cuestiones controvertidas corresponde aplicar las disposiciones de la Ley N° 20.744 en su redacción anterior a las modificaciones introducidas por las leyes N° 27.742 y 27.802, en tanto los hechos debatidos se habrían producido con anterioridad a la entrada en vigencia de dichas normas. Ello sin perjuicio de aquellos aspectos cuya aplicación inmediata a los procesos en trámite haya sido expresamente prevista por las referidas leyes.

PRIMERA CUESTIÓN:

Corresponde abordar dos cuestiones que resultan determinantes para la resolución del litigio. En primer lugar, establecer cuál era la remuneración que debía percibir la actora durante la vigencia de la relación laboral, en tanto la controversia planteada por las partes gira, esencialmente, en torno a la existencia de pagos salariales insuficientes e irregulares. Ello exige precisar el encuadramiento convencional aplicable y los conceptos que integraban la remuneración correspondiente a la trabajadora. En segundo término, corresponde examinar la defensa de prescripción opuesta por la demandada respecto de los créditos salariales reclamados.

Por razones de orden metodológico, ambas cuestiones serán tratadas de manera separada, comenzando por la determinación de la remuneración devengada y abordando posteriormente el planteo de prescripción.

a-Remuneración devengada: Como se señaló precedentemente, resulta necesario establecer el convenio colectivo aplicable toda vez que la remuneración devengada se encuentra directamente vinculada a la categoría profesional de la parte trabajadora.

En el caso en estudio, teniendo en cuenta la actividad de la demandada, el vínculo se encontraba regido por las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo n.° 758/19, aplicable a la actividad hotelera y gastronómica desarrollada en la provincia de Tucumán (arts. 3 y 7).

En cuanto a la categorización profesional de la trabajadora, de acuerdo a sus funciones como “Mucama”, se encontraba encuadrada en el Nivel Profesional IV del referido convenio colectivo.

Vale decir que, en el marco del CCT 758/19, la categorización profesional también depende de la categoría asignada al establecimiento empleador. Sobre este aspecto, si bien no existe prueba directa que acredite la clasificación del hotel, de los recibos de haberes acompañados a la causa se desprende que el salario básico abonado coincidía con el previsto por las escalas salariales del CCT n.° 758/19 para la categoría “Mucama” - Nivel Profesional IV correspondiente a establecimientos de Categoría IV. En consecuencia, corresponde tomar esta última clasificación como parámetro para determinar la remuneración que debía percibir la actora.

De lo expuesto se sigue que la remuneración de la actora debía estar integrada por el salario básico establecido para la categoría referida y los adicionales por antigüedad (0,31% por cada año de antigüedad); asistencia perfecta (10%) y complemento de servicio (12%), de acuerdo a lo establecido en los arts. 41, 42, 43 del CCT 758/19 y las escalas remitidas por UTHGRA (CPA N°3). Asimsimo, cabe incluir los rubros no remunerativos conforme el criterio sustentado por la CSJN en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A”, (CSJN sentencia del 01.09.2009), al que adhiero.

b-Planteo de prescripción: La parte demandada plantea defensa de prescripción respecto de los salarios reclamados correspondientes al período comprendido entre septiembre de 2020 a febrero de 2021. Sostiene que, en virtud del plazo de prescripción bienal aplicable a los créditos laborales exigibles con anterioridad al distracto y considerando que la relación laboral concluyó el 1 de julio de 2021, la actora únicamente se encontraba habilitada para reclamar salarios y/o diferencias salariales devengados desde julio de 2019 en adelante.

Reconoce eficacia suspensiva a la intimación de pago cursada el 25/06/2021, entendiendo que dicho acto suspendió por única vez el curso de la prescripción por el término de seis meses. Señala que dicha suspensión se extendió hasta el 25/12/2021, fecha a partir de la cual el plazo prescriptivo se reanudó, comenzando a operar progresivamente respecto de cada uno de los créditos salariales reclamados.

Sobre esa base, afirma que el crédito correspondiente al salario de septiembre de 2020 prescribió en febrero de 2023; el de octubre de 2020, en marzo de 2023; el de noviembre de 2020, en abril de 2023; el de diciembre de 2020, en mayo de 2023; el de enero de 2021, en junio de 2023; y el de febrero de 2021, en julio de 2023. En consecuencia, concluye que, al momento de promoverse la demanda en agosto de 2023, los créditos salariales correspondientes al período comprendido entre septiembre de 2020 y febrero de 2021 se encontraban prescriptos.

Corrido el traslado de la excepción, la parte actora la contestó en fecha 13/08/2024, solicitando su rechazo. Sostiene que el curso de la prescripción se vio suspendido por distintos actos e institutos jurídicos, entre los que menciona los telegramas laborales remitidos a la demandada y las actuaciones administrativas promovidas ante la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia de Tucumán, cuyas constancias obran agregadas a la causa.

Asimismo, argumenta que deben ponderarse las circunstancias excepcionales derivadas de la pandemia de COVID-19, así como la suspensión de la actividad jurisdiccional y el cierre de los tribunales ordinarios provinciales durante dicho período, factores que -a su entender- incidieron en el cómputo de los plazos de prescripción.

En función de ello, afirma que los créditos reclamados mantienen plena vigencia y que la presente acción judicial no se encuentra prescripta. Agrega que, a los fines del cómputo respectivo, corresponde considerar el inicio del proceso en septiembre de 2023, juntamente con la incidencia de las ferias judiciales y demás circunstancias que, según sostiene, resultan relevantes para determinar la tempestividad de la acción.

Cabe recordar que la excepción de prescripción es de las llamadas perentorias ya que se refieren al fondo del asunto. Su fundamento radica en razones de seguridad, orden y paz social. Le interesa al derecho porque con ello se liquidan situaciones inestables impidiendo que puedan ser materia de revisión después de pasado cierto tiempo, de tal manera se da certeza a los derechos.

En materia laboral, la cuestión se encuentra regulada en el art. 256 de la L.C.T., disposición que establece que los créditos laborales se extinguen por el transcurso de dos años de silencio o inactividad de su titular pudiendo interrumpirse por reclamación administrativa durante su trámite pero en ningún caso por un plazo mayor de seis meses, sin perjuicio de las demás causales de interrupción y suspensión previstas en el Código Civil (art. 257 L.C.T.).

Como consecuencia de esta remisión, el plazo de prescripción puede interrumpirse también por reconocimiento que el deudor efectúa del derecho de aquél contra quien prescribe y por petición del titular de derecho ante autoridad judicial (art. 2545 y 2546 del Código Civil y Comercial de la Nación), en tanto que la suspensión puede operar por interpelación fehaciente del titular (art. 2541 del Código Civil y Comercial de la Nación).

En cuanto al cómputo del plazo, debe considerarse que el mismo comienza a correr desde que el crédito existe y puede ser exigido art. 2554 del Código Civil y Comercial de la Nación).

Este aspecto resulta relevante frente a la excepción de prescripción opuesta por la demandada ya que los créditos salariales -como los que aquí se reclaman- son exigibles a partir del cuarto día hábil posterior al despido, conforme lo disponen los arts. 128 y 255 de la LCT.

Teniendo en cuenta dicha pauta, resulta que los haberes de septiembre de 2020 resultaban exigibles a partir del 05/10/2020, con lo cual, la prescripción operaba en fecha 05/10/2022. En cuanto a los haberes de febrero de 2021, se tornaron exigibles en fecha 05/03/2021, con lo cual la prescripción operaba en fecha 05/03/2023.

Se advierte que antes de la consumación del plazo señalado, la actora formuló denuncia administrativa ante la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia en fecha 29/07/2021 (Expte.3390-181-C-2021), cuyo último trámite data de fecha 13/09/2021 (actuaciones remitidas en el CPA N°3 en fecha 28/05/2025) .

Cabe recordar que el reclamo administrativo constituye un supuesto especial de interrupción de prescripción contemplado en la normativa laboral (art. 257 de la LCT) y que las consecuencias de la suspensión del plazo de prescripción difieren de las derivadas de los casos de interrupción. En efecto, operada la suspensión del plazo de prescripción se impide que continúe corriendo ese plazo, pero no borra el tiempo transcurrido. La interrupción, en cambio, deja sin efecto el lapso de tiempo transcurrido hasta ese momento.

La distinción ha sido expresamente explicada por la CSJT, dictando la siguiente doctrina legal: *"Resulta descalificable como acto jurisdiccional válido la sentencia que, al declarar prescriptos los rubros reclamados en la demanda, no tiene en cuenta que la causal de interrupción de la prescripción establecida en el artículo 257 de la LCT operada mediante la formalización de la pertinente denuncia administrativa ante la Secretaria de Estado de Trabajo de la Provincia, ha borrado el tiempo corrido de la prescripción liberatoria y que al concluir el trámite del reclamo administrativo comienza a correr nuevamente el plazo bienal de prescripción de la acción laboral ejercitada"* (sentencia nro. 598 de fecha 27/06/2008).

Bajo estas pautas, desde el último trámite en la SET en fecha 13/09/2021 hasta la interposición de la demanda en fecha 31/08/2023, no se consumó el plazo bienal de prescripción previsto en el art. 256 de la LCT, por lo que la defensa opuesta por la demandada debe ser rechazada. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

En el presente caso, se encuentra reconocido que la extinción laboral se produjo por despido indirecto, comunicado por la trabajadora en telegrama de fecha 01/07/2021.

Según el informe del Correo obrante en el CPA N°3, la misiva fue notificada en fecha **05/07/2021,** por lo que teniendo en cuenta la teoría recepticia que emerge del art. 243 del art. 243 de la LCT, cabe tener por perfeccionado el despido en esta última fecha. Así lo declaro.

Las misivas aportadas como prueba acreditan que la actora, en telegrama de fecha 22/06/2021, intimó a la demandada en los siguientes términos: *"Me desempeño bajo relación de dependencia de vuestra empresa desde fecha 01/04/2016, cumpliendo funciones de mucama, de jornada completa, en el hotel conocido como Hotel del Jardín. Se adeudan conceptos remuneratorios desde el mes de septiembre del año 2020, conforme a mi jornada y CCT aplicable a la actividad. No se me abonan la totalidad de las horas efectivamente trabajadas y devengadas. Asimismo se adeudan también los sueldos anuales complementarios del 2do. semestre de 2020 y 1er. semestre de 2021. Mi jornada transcurre de lunes a lunes con horarios rotativos, tanto en jornadas de 8 hs. corridas o con 2 turno "cortados" de 4 hs. en un día y con un día de descanso semanal. Asimismo no se encuentran realizados en debida forma los aportes y contribuciones correspondientes al sistema de seguridad social. Pese a reiterados reclamos verbales a que regularice mi situación laboral, sus incumplimientos continúan reiterándose. En consecuencia, intimo a que adecúe su conducta al art. 63 de LCT y a que en el plazo de 2 días: 1) abone las remuneraciones adeudadas conforme escala salarial vigente de CCT aplicable y en debida forma conforme la cantidad de horas realmente trabajadas, de jornada completa. 2) realice los aportes y contribuciones adeudados al sistema de la seguridad social. Todo ello se intima bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriada y darme por despedida por su exclusiva culpa en los términos del art. 242 y 246 de LCT y reclamar en virtud de ello las indemnizaciones correspondientes a LCT"*

La demandada en carta documento de fecha 25/06/2022 respondió: *"...Que en respuesta a su TCL de fecha 22/06/21 niego en primer lugar que su jornada sea distinta a la que se encuentra registrada, no adeudando en consecuencia diferencia alguna por tal motivo. Ud. se encuentra correctamente registrada y se le abona el salario correspondiente a su jornada y categoría registrada. Con relación a los salarios adeudados se le ponen los mismos a disposición en sede de la empresa. y se le hace saber que se encuentran en plan de pago los aportes y contribuciones adeudados, a fin de regularizar la situación de todos los trabajadores ante los organismos correspondientes. Por último se aclara que la situación de mora se generó en primer término a causa de la situación sanitaria ocasionada por la pandemia, que afectó sensiblemente y especialmente nuestra actividad, lo cual es de público y notorio, y luego se agravó con el fallecimiento del Sr. Moisés Hemsy, no obstante lo cual, la sucesión se encuentra en proceso de regularización, tanto de vuestra situación como la de todos los trabajadores de la empresa"*.

En telegrama de fecha 01/07/2025, la actora notificó formalmente su decisión de considerar extinguida la relación laboral en los siguientes términos: *"Rechazo íntegramente su misiva de fecha 25/6/2021 por falaz y maliciosa. Sus contradicciones y la falta de concordancia entre sus dichos y los hechos que invoca, sumado a sus incumplimientos, me agravian e impiden la prosecución de la relación laboral. En primer lugar aclaro a ud. que jamás he sostenido que mi jornada sea distinta a la registrada. Las diferencias salariales existen por cuanto ud. no paga, ni ha pagado mi remuneración conforme la cuantía que establece la escala salarial del CCT aplicable a la relación. Pero no solo ello, sino que desde el mes de septiembre del año 2020, ni siquiera integra la remuneración completa, dando pagos parciales mínimos. Adviértase además su notoria contradicción, primero afirma que abona el salario correspondiente a mi jornada y categoría, para*

pasar inmediatamente a reconocer que adeuda salarios que pone a disposición en sede de la empresa, lo que también resulta falso y niego categóricamente. Niego también que se encuentren en plan de pagos los aportes y contribuciones adeudadas. Me apersoné en sede de la empresa donde habitualmente solían pagarme remuneraciones a lo largo de la relación laboral, y sólo recibí evasivas, no existiendo montos dinerarios a mi disposición, resultando sus manifestaciones epistolares, tan solo un ardid para seguir evadiendo sus obligaciones, sin tener ud. voluntad alguna de cumplir con las remuneraciones que bien sabe me adeuda y debe pagar. Los motivos que invoca intentando justificar su mora, forman parte del riesgo empresario y no resultan eximente de sus obligaciones, las que no cumple y lesionando mis derechos de carácter alimentario, valiéndose ud. en su momento de mi fuerza de trabajo sin miramientos ni reparos, incluso alojando en el hotel personas que ingresaban a la provincia y debían ser aisladas preventivamente, lo que ponía en riesgo seriamente al personal, sin siquiera abonarnos las remuneraciones en forma adecuada. En consecuencia, ante sus incumplimientos y faltas a la verdad, no habiendo abonando aún las diferencias de remuneraciones adeudadas, vengo a hacer efectivo el apercibimiento invocado, y considero finalizado el vínculo laboral en los términos del art. 242 y 246 de la LCT, dándome por despedida por su exclusiva culpa”"

Establecido el marco de debate, corresponde expedirme sobre la justificación de la decisión extintiva de la actora.

Respecto de esta temática, el art. 242 de la LCT establece que el incumplimiento que configura injuria y habilita el despido es aquella falta que reviste gravedad y torna imposible la consecución del vínculo, lo que debe ser valorado según las circunstancias concretas del caso.

Asimismo, es criterio jurisprudencial consolidado que, cuando la ruptura del vínculo se sustenta en más de una causal, la acreditación de una sola de ellas resulta suficiente para justificar el despido, siempre que revista, por sí misma, la entidad necesaria para impedir la continuidad de la relación laboral.

En el caso bajo examen, la actora fundó su decisión de considerarse despedida en dos incumplimientos atribuidos a la demandada: por un lado, la falta de ingreso de los aportes y contribuciones a la seguridad social; y, por otro, irregularidades en el pago de sus haberes.

Para el análisis de tales extremos se prescindirá de la valoración de las declaraciones de Susana Noemí Soria y Sonia Alejandra Lontano (CPA N°9). Ello así, respecto de la primera, por cuanto manifestó haberse desempeñado como compañera de trabajo de la actora en Hotel del Jardín únicamente hasta el año 2017, circunstancia que le impide aportar conocimiento directo sobre los hechos ocurridos con posterioridad, teniendo en cuenta que la relación laboral entre las partes se extendió hasta el año 2021.

La Sra. Lontano, por otro lado, expresó mantener un litigio judicial contra la demandada y manifestó tener interés personal en una resolución del pleito favorable a la actora. Tal circunstancia compromete la objetividad exigible al testimonio y disminuye su eficacia convictiva, razón por la cual su declaración tampoco será ponderada para la resolución de la controversia.

Dicho esto, en relación con la primera causal, surge de las constancias de la causa que, frente al requerimiento formulado por la trabajadora, la demandada informó encontrarse adherida a un plan de facilidades de pago destinado a regularizar dicha situación.

A su vez, del informe remitido por la AFIP e incorporado al CPA N.° 7 se constatan aportes efectivamente ingresados durante el período de vigencia de la relación laboral. No se encuentra acreditado que, al momento de la ruptura del vínculo, existiera una situación de incumplimiento que tornara inviable la continuidad de la relación laboral. Por ello, corresponde descartar esta causal como fundamento suficiente de la decisión extintiva adoptada por la actora. Así lo declaro.

Sentado lo anterior, corresponde examinar la restante causal invocada por la actora, vinculada con las irregularidades en el pago de sus remuneraciones.

Sobre este aspecto, no existe controversia entre las partes respecto de que, a partir del mes de septiembre de 2020, la demandada incurrió tanto en pagos parciales de salarios como en la falta de pago de determinados períodos.

Ello surge, en primer término, del intercambio telegráfico acompañado a la causa, en el que, frente a los reclamos formulados por la trabajadora, la empleadora reconoció la existencia de salarios adeudados al manifestar: “Con relación a los salarios adeudados se le ponen los mismos a disposición en sede de la empresa”. Del mismo modo, al contestar la demanda, los accionados no desconocieron la existencia de los créditos salariales reclamados, limitando su defensa a sostener que fue la propia actora quien omitió concurrir a la empresa para percibirlos.

Corresponde precisar que, ante la ausencia de recibos de haberes y de una explicación concreta por parte de la demandada de la cuantía de los pagos parciales efectuados durante el período controvertido, se tendrán por ciertas las sumas que la actora denunció haber percibido, conforme la documentación aportada con la demanda. En consecuencia, se tiene por cierto que la trabajadora percibió pagos parciales por las sumas de: $10.000 correspondiente al mes de octubre de 2020; $5.000 por el mes de noviembre de 2020; $10.000 por el mes de febrero de 2021; $26.487 por el mes de marzo de 2021; $9.000 por el mes de abril de 2021; y $7.000 por el mes de mayo de 2021.

Asimismo, los salarios impagos corresponden a los meses de septiembre de 2020, diciembre de 2020 y enero de 2021, sueldo anual complementario del segundo semestre de 2020 y del primer semestre de 2021.

Ahora bien, frente al escenario descripto, la demandada sostuvo que los importes adeudados se encontraban a disposición de la trabajadora en la sede de la empresa y que fue esta última quien omitió concurrir a percibirlos, por lo que consideró que la decisión de colocarse en situación de despido resultó prematura.

Sin embargo, considero que dicha defensa no puede prosperar.

En primer lugar, los períodos reclamados evidencian que los incumplimientos salariales se habían prolongado en el tiempo, esto es, desde septiembre de 2020 hasta junio de 2021, época esta última del emplazamiento de la trabajadora previo al despido.

Vale destacar, además, que se trataba de una situación que venía siendo objeto de reclamo por parte de la trabajadora con anterioridad a la extinción del vínculo. En efecto, de la carta documento de fecha 24/12/2020 -cuya autenticidad no fue desconocida por la demandada- surge que ya para ese entonces existían reclamos vinculados al pago de haberes, frente a los cuales la empleadora -en la misiva mencionada- respondió rechazando las imputaciones, aunque comprometiéndose a regularizar los pagos adeudados.

Lo expuesto denota que no se trató de un incumplimiento aislado o circunstancial y debilita significativamente el argumento de la demandada acerca de que el despido fue prematuro, pues demuestra que la trabajadora toleró los incumplimientos durante varios meses antes de extinguir el vínculo.

En segundo término, si bien la demandada manifestó tanto en la carta documento de fecha 25/06/2021 como en las actuaciones tramitadas ante la SET que los haberes se encontraban a disposición de la trabajadora, tal circunstancia resulta insuficiente para desplazar la responsabilidad derivada de la falta de pago.

En este sentido, cabe recordar que el pago de la remuneración constituye una de las obligaciones esenciales del empleador, en atención al carácter alimentario que reviste el salario (arts. 74, 128 y

concordantes de la LCT). Asimismo, la mora en el pago de los haberes opera automáticamente por el mero vencimiento de los plazos legales, sin necesidad de interpelación previa por parte del trabajador (art. 137 LCT).

Desde luego, la parte trabajadora debe prestar la colaboración necesaria para el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, y su negativa injustificada puede configurar un supuesto de mora del acreedor, con fundamento en el principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la LCT. No obstante, la apreciación de esa conducta debe efectuarse a la luz del principio protectorio que informa el derecho del trabajo.

En este sentido, la jurisprudencia sostiene que pesa sobre la empleadora la carga de acreditar que su parte ofreció el pago completo al trabajador que éste lo rechazó injustificadamente (Cámara del Trabajo, Sala I, sentencia nro. 192 de fecha 29/10/2021; Sala II sentencia nro. 38 de fecha 07/04/2022).

Esta solución encuentra fundamento en que, acreditado el incumplimiento salarial y configurada la mora, corresponde al empleador demostrar los hechos impeditivos o liberatorios que invoca como defensa. No resultaría razonable exigir al trabajador que, además de acreditar la existencia del retardo en el pago, deba probar que éste fue imputable al empleador.

Desde esta perspectiva, si bien se encuentra acreditado que la demandada puso formalmente a disposición de la actora los créditos salariales reclamados, no ocurre lo mismo respecto de la afirmación de que fue la propia trabajadora quien omitió concurrir a percibirlos. En efecto, no se produjo prueba idónea que permita corroborar que la actora rechazó injustificadamente el cobro de las remuneraciones adeudadas.

Frente a la alegada negativa de la trabajadora, la consignación judicial se presentaba como el mecanismo más eficaz para neutralizar los efectos de la mora y demostrar de manera inequívoca la voluntad de cumplimiento de la empleadora. Sin embargo, no se acreditó que la demandada hubiera recurrido a dicha vía, ni con anterioridad al inicio de las presentes actuaciones ni durante la tramitación del proceso.

Cabe destacar que con posterioridad al distracto la actora promovió denuncia ante la Secretaría de Estado de Trabajo (Expte. N.° 3390-181-C-2021), en fecha 29/07/2021, oportunidad en la que reiteró sus reclamos por el pago de salarios adeudados.

En presentación de fecha 10/09/2021 obrante en dichas actuaciones, la demandada manifestó su imposibilidad de asistir a la audiencia fijada por el organismo administrativo. En dicha oportunidad sostuvo que los créditos laborales se encontraban a disposición de la trabajadora y afirmó que había sido despedida por abandono de trabajo. Expresamente señaló: *"Como se advierte del intercambio epistolar, los salarios adeudados por el causante se le pusieron a disposición en honor a la buena fe laboral, no habiendo concurrido jamás la denunciante a retirarlos, la cual además se encontraba sin prestar tareas injustificadamente, razón por la cual fue intimada también a retomar las mismas en los términos del art. 244 de la LCT, sin haberlo hecho, razón por la cual se hizo efectivo el apercibimiento efectuado, despidiendo a la trabajadora con justa causa en los términos del art. 244 de la LCT. Por el presente se ratifica posición asumida por el intercambio. Se pone a disposición liquidación final en esos términos en sede de la empresa, solicitando a la trabajadora nuevamente comparezca a las 48 hs de celebrada la audiencia fijada, bajo apercibimiento en caso de no concurrir, de consignar la misma en el marco del sucesorio, donde deberá presentarse en su caso, a reclamar cualquier crédito al que se creyere con derecho..."*

De las constancias reseñadas se desprende que la demandada no solo ratificó su postura respecto de la supuesta puesta a disposición de los haberes reclamados, sino que incluso durante el trámite anunció una eventual consignación de los importes adeudados. No obstante, tampoco acreditó haber concretado dicha consignación en el proceso sucesorio. Esta conducta evidencia que, aun

con posterioridad al despido indirecto, persistió el incumplimiento de la obligación salarial que había motivado la ruptura del vínculo.

Por otra parte, en lo que respecta a la alegada extinción del contrato por abandono de trabajo, corresponde señalar que la propia versión de la demandada resulta incompatible con dicha causal. En efecto, según sostuvo, la actora se encontraba gozando de licencia médica hasta el 01/07/2021, circunstancia que excluye la posibilidad de considerar configuradas ausencias injustificadas durante dicho período.

A ello se suma que no obra en autos constancia alguna que permita tener por perfeccionada la extinción del vínculo en los términos del art. 244 de la LCT. Por el contrario, se advierte que la posición patronal vinculada al supuesto abandono de trabajo recién fue exteriorizada mediante carta documento de fecha 05/07/2021 -notificada el 06/07/2021 según informe del Correo del CPA N°3- cuando la trabajadora ya se había considerado despedida por exclusiva responsabilidad de la empleadora. En consecuencia, la invocación posterior de aquella causal carece de eficacia para enervar los efectos del distracto indirecto previamente consumado.

Por todo lo expuesto, teniendo en cuenta la persistencia de créditos salariales adeudados durante un período prolongado, los reclamos efectuados por la trabajadora y la ausencia de elementos que permitan concluir que la demandada desplegó una conducta eficaz tendiente a cancelar la obligación a su cargo, considero que se configuró una situación de incumplimiento de suficiente gravedad en los términos del art. 242 de la LCT. En consecuencia, el despido indirecto dispuesto por la actora resultó justificado. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN:

De acuerdo a lo previsto en el art. 216 inc. 4 del CPCC corresponde expedirme sobre los rubros reclamados.

1.Indemnización por antigüedad:De acuerdo a lo declarado en la segunda cuestión y lo prescripto por los art.s 245 y 246 de la LCT corresponde admitir el rubro reclamado.

2.Indemnización sustitutiva de preaviso: Se admite el rubro reclamado en virtud de lo establecido en el art. 232 de la LCT.

3.Integración mes de despido: Se admite el rubro reclamado en virtud de lo establecido en el art. 233 de la LCT.

4.SAC sobre preaviso: Se admite este rubro de acuerdo al criterio de la CSJT en “Luna Gabriel Francisco c/ Castillo SACIFIA s/ Cobro de pesos” (sentencia n° 835 de fecha 17/10/13).

5.SAC sobre indemnización por antigüedad: NO PROCEDE

6.Vacaciones proporcionales 2021: Se admite el rubro reclamado en virtud de lo previsto en el art. 156 de la LCT y por no estar acreditado su pago.

7.Art. 1 de la Ley 25.323: La norma establecía “Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada”.

Conforme la doctrina judicial de la Corte provincial “La armónica interpretación de los artículos 7, 8, 9 y 10 de la ley 24.013 y el artículo 1 de la ley 25.323, exige limitar el ámbito de aplicación de éste último a los casos explícitamente descriptos en la ley 24.013” (CSJT, Sent. N° 472 del 30/06/2010, "

Toro, José Alejandro vs. Bayton S.A. y otro s/Cobro de Pesos).

En el presente caso no se verifican ninguno de los supuestos de deficiente registración que preveía la Ley 24.013, por lo que el reclamo deviene improcedente.

8.Art. 2 de la Ley 25.323: La norma preveía un incremento indemnizatorio para el supuesto en que el empleador no pague en tiempo y forma las indemnizaciones por despido, estableciendo que para ello el trabajador debe cursar una intimación fehaciente al vencimiento de los cuatro días hábiles de la extinción laboral (art. 255 bis de la LCT y doctrina legal de la CSJT en “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 335 de fecha 12/05/2010 según la cual: "Resulta nula y, por ende, jurídicamente descalificable la sentencia que considera válida y temporánea la intimación efectuada -a tenor de lo dispuesto por el art. 2 de la ley n° 25.323- al empleador que no está en mora en el pago de las indemnizaciones (art. 128 LCT)”.

En el presente caso, el telegrama de fecha 05/08/2021 acredita que la actora intimó el pago de las indemnizaciones por despido, conforme lo previsto en el art. 2 de la Ley 25.323. Si bien no puede extraerse del informe del Correo la fecha exacta de notificación, dado que la recepción de la misiva no se encuentra cuestionada, se tendrá por notificada en la misma fecha de envío que surge del sello postal, esto es, 05/08/2021.

Dado que la demandada no acreditó haber dado cumplimiento con el emplazamiento, corresponde admitir el rubro reclamado.

9.Art. 80 de la LCT: La norma -según el texto vigente al momento de los hechos de la causa- establecía una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificaciones laborales dentro de los dos días hábiles computados a partir del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador.

Dicho requerimiento, además, debía cumplir con el recaudo temporal previsto en el art.3 del Decreto reglamentario N° 146/01, norma que establece que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo 80 de la LCT, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

En el presente caso, el telegrama de fecha 11/04/2022 acredita que la actora intimó la entrega de la documentación laboral bajo apercibimiento de lo previsto por el art. 80 de la LCT. De acuerdo al informe del Correo (CPA N°3) la misiva fue notificada en fecha 12/04/2022.

Dado que la demandada no acreditó haber dado cumplimiento con el emplazamiento, corresponde admitir el rubro reclamado.

10.Salarios adeudados: Corresponde admitir los créditos reclamados conforme planilla presentada en fecha 18/10/2023, de acuerdo a lo declarado en la segunda cuestión: salarios de septiembre de 2020 hasta junio de 2021 y SAC de diciembre de 2020.

Se deberán tomar como pagos parciales los siguientes importes: $10.000 correspondiente al mes de octubre de 2020; $5.000 por el mes de noviembre de 2020; $10.000 por el mes de febrero de 2021; $26.487 por el mes de marzo de 2021; $9.000 por el mes de abril de 2021; y $7.000 por el mes de mayo de 2021.

INTERESES: Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art. 128 y 149 LCT). En relación a las indemnizaciones del art. 80 de la LCT y del art. 2 de la Ley 25.323, el cálculo de intereses deberá realizarse al vencimiento de los dos días hábiles de la notificación de los emplazamientos de la parte actora.

A los fines del cálculo corresponde aplicar lo dispuesto por el art. 55 de la Ley N°27.802 (B.O. de fecha 06/03/2026) , por tratarse de un proceso en trámite al momento de entrada en vigencia de dicha norma.

En consecuencia, sobre cada rubro adeudado se aplicará la tasa pasiva fijada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) a tales efectos. Ello, siempre que el resultado no supere el que se obtendría de aplicar al capital histórico el Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el INDEC, con más una tasa de interés del tres por ciento (3 %) anual; ni resulte inferior al sesenta y siete por ciento (67 %) de este último parámetro.

El cálculo deberá efectuarse mediante la herramienta informática desarrollada por el BCRA para la liquidación de intereses en créditos laborales judicializados, disponible en el sitio web https://www.bcra.gob.ar/calculadora-intereses-creditos-laborales-judicializados/.

Conforme los precedentes sentados por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los autos "Vellido Ramón Rodolfo c/Química Montpellier SA s/cobro de pesos", sentencia n°62 del 07/03/23 los intereses se liquidará en forma independiente del capital desde que este es debido hasta su efectivo pago, el cual deberá efectuarse dentro del plazo de diez días previsto por el Art. 150 del CPL. Ahora bien, si dejara vencer dicho plazo, el monto de condena (comprensivo de capital más intereses) se capitalizará por única vez, por lo que deberá tomarse como base de cálculo para la actualización en los términos del Art. 770 inc. c del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

PLANILLA DE CONDENA:

Ingreso01/04/2016

Egreso05/07/2021

Antigüedad5 años, 3 meses y 5 días

Categoría: IV.4 Mucama

Haberes s/ Escala Salarialjun-21/jul-21

Básico $ 35.773,05

Rem. no al basico $ 12.162,84

Compl. de servicio - 12%- $ 4.292,77

Asistencia - 10%- $ 3.577,31

Adicional Tucumán - 5%- $ 1.788,65

Antigüedad $ 554,48

Total $ 58.149,10

1) Indemnización por antigüedad

$ 58.149,10 x 6 años $ 348.894,57

2) Indemnización sustitutiva de Preaviso

$ 58.149,10 x 2 meses $ 116.298,19

3) Integración mes de despido

$ 58.149,10 / 31 x 29 días $ 54.397,54

4) SAC s/ preaviso

$ 116.298,19 / 12 $ 9.691,52

5) Vacaciones proporcionales 2021

$ 58.149,10 / 25 x (186 / 365) x 21 días $ 24.891,00

Total $ rubros 1) al 5) al 05/07/2021 $ 554.172,82

Int. Tope Mínimo (67% IPC + 3%) desde el 09/07/21 al 31/05/261797,66% $ 9.962.121,09

Total $ rubros 1) al 5) al 31/05/2026 $ 10.516.293,92

6) Art. 2 Ley 25.323

($ 348.894,57 + $ 116.298,19 + $ 54.397,54 + $ 9.691,52) x 50% $ 264.640,91

Int. Tope Mínimo (67% IPC + 3%) desde el 10/08/21 al 31/05/261732,50% $ 4.584.896,47

Total $ rubro 6) al 31/05/2026 $ 4.849.537,38

7) Art. 80 LCT

$ 58.149,10 x 3 $ 174.447,29

Int. Tope Mínimo (67% IPC + 3%) desde el 15/04/22 al 31/05/261274,22% $ 2.222.839,01

Total $ rubro 7) al 31/05/2026 $ 2.397.286,30

8) Diferencias salariales

Período	Basico	Complemento Servicio 12%	Asistencia 10% + Adic. Tucuman	Escalafon + Acuerdo	Total
sep-20	$ 31.107,00	$ 3.732,84	$ 4.666,05	$ 385,73	$ 39.891,62
oct-20	$ 31.107,00	$ 3.732,84	$ 4.666,05	$ 385,73	$ 39.891,62
nov-20	$ 35.773,05	$ 4.292,77	$ 5.365,96	$ 443,59	$ 45.875,36
dic-20	$ 35.773,05	$ 4.292,77	$ 5.365,96	$ 443,59	$ 45.875,36
ene-21	$ 35.773,05	$ 4.292,77	$ 5.365,96	$ 443,59	$ 45.875,36
feb-21	$ 35.773,05	$ 4.292,77	$ 5.365,96	$ 443,59	$ 45.875,36

mar-21 $ 35.773,05 $ 4.292,77 $ 5.365,96 $ 443,59 $ 45.875,36

abr-21 $ 35.773,05 $ 4.292,77 $ 5.365,96 $ 554,48 $ 45.986,26

may-21 $ 35.773,05 $ 4.292,77 $ 5.365,96 $ 554,48 $ 45.986,26

jun-21 $ 35.773,05 $ 4.292,77 $ 5.365,96 $ 12.717,32 $ 58.149,10

PeríodoDebió PercibirPercibióDiferencia% Intereses al 31/05/26$ Intereses

sep-20 $ 39.891,62 $ - $ 39.891,62 2590,68% $ 1.033.463,20

oct-20 $ 39.891,62 $ 10.000,00 $ 29.891,62 2511,89% $ 750.843,13

nov-20 $ 45.875,36 $ 5.000,00 $ 40.875,36 2421,07% $ 989.621,94

dic-20 $ 45.875,36 $ - $ 45.875,36 2331,88% $ 1.069.757,11

ene-21 $ 45.875,36 $ - $ 45.875,36 2240,14% $ 1.027.673,43

feb-21 $ 45.875,36 $ 10.000,00 $ 35.875,36 2149,68% $ 771.207,05

mar-21 $ 45.875,36 $ 26.847,00 $ 19.028,36 2061,20% $ 392.212,52

abr-21 $ 45.986,26 $ 9.000,00 $ 36.986,26 1968,22% $ 727.971,28

may-21 $ 45.986,26 $ 7.000,00 $ 38.986,26 1877,45% $ 731.947,78

jun-21 $ 58.149,10 $ - $ 58.149,10 1806,35% $ 1.050.377,51

$ 391.434,64 $ 8.545.074,96

Total $ al 31/05/2026 $ 8.936.509,60

Resúmen

Rubros 1) al 5) $ 10.516.293,92

6) Art. 2 Ley 25.323 $ 4.849.537,38

7) Art. 80 LCT $ 2.397.286,30

8) Diferencias salariales $ 8.936.509,60

Total $ al 31/05/2026 $ 26.699.627,19

COSTAS: Teniendo en cuenta el resultado arribado en el litgio, las pretensiones admitidas y los rubros rechazados, y considerando especialmente que la desestimación del incremento indemnizatorio previsto en el art. 1 de la Ley 25.323 obedeció a una cuestión ajena a las defensas articuladas en las contestaciones de demanda, estimo equitativo distribuir las costas en forma proporcional.

En este sentido, la demandada deberá responder por el 100% de sus propias costas y el 85% de las devegadas por la parte actora. Por su parte, la actora deberá afrontar el 15% restante de sus propias costas (art. 63 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS: Conforme al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de

condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 31/05/2026 la suma de $26.699.627,19 (veintiséis millones seiscientos noventa y nueve mil seiscientos veintisiete pesos con diecinueve centavos).

Habiéndose determinado la base regulatoria, se tendrá en cuenta, además, el tiempo empleado en la solución del litigio, la calidad y valor jurídico de la labor profesional desarrollada por los profesionales, la trascendencia económica para el interesado beneficiario, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 14, 15, 38, 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.

De este modo, se regulan los siguientes honorarios:

1) En relación a las letradas de la parte actora, teniendo en cuenta la actuación sucesiva de las mismas en el proceso, se efectuará una sola regulación la que se distribuirá en proporción a la importancia jurídica de la respectiva actuación y a la labor desarrollada por cada profesional (art. 12 de la Ley 5480). En consecuencia, los cálculos realizados arrojan las siguientes sumas:

Para la letrada Elisa Noelia Gómez Pilarella la suma de $965.636,52 (base x 14% más 55% x ½ etapa), por su intervención en una etapa del proceso (ampliación de demanda).

Para letrada Constanza María Simón la suma de $965.636,52 (base x 14% más 55% x ½ etapa), por su intervención en una etapa del proceso (ampliación de demanda).

Para la letrada María Fernanda Yadón la suma de $3.862.546,07 por su intervención en el doble carácter por la parte actora, durante dos etapas del proceso principal (base x 14% más 55% x 2 etapas).

4) A la letrada Myriam Ruth Sleiman por su intervención en el doble carácter por la demandada Claudia Ruth Hemsy, durante una etapa y media del proceso principal (contestación de demanda y ofrecimiento de prueba), la suma de $1.655.376,89 (base x 8% más 55% x 1,½ etapa).

5) A la letrada Mariana Pérez Lucena por su intervención en el doble carácter por la demandada Carlos Guillermo Hemsy Gutiérrez, durante una etapa y media del proceso principal (contestación de demanda y ofrecimiento de prueba), la suma de $1.655.376,89 (base x 8% más 55% x 1,½ etapa).

Por lo expuesto,

I.ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por **Gabriela Fernanda Cerrizuela (DNI N°25.853.084)** con domicilio en calle Marcos Paz N° 2586 de esta ciudad, en contra de **Elba Marta Gutierrez (DNI 3.724.414)**, **Guillermo Carlos Hemsy Gutierrez (DNI 14.480.558)**, **Ricardo Miguel Hemsy Gutierrez (DNI N° 14.226.915)** y **Claudia Ruth Hemsy (DNI N°17.040.862)** en carácter de herederos de Hemsy Moisés (CUIT 20-07032495-5), en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la parte demandada al pago de los rubros correspondientes a indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; integración mes de despido; vacaciones proporcionales; art. 80 de la LCT; art. 2 de la Ley 25.323; salarios adeudados, los que a la fecha de la planilla calculada en este pronunciamiento ascienden a ***$26.699.627,19 (veintiséis millones seiscientos noventa y nueve mil seiscientos veintisiete pesos con diecinueve centavos).***

III.RECHAZAR lo reclamado en concepto de SAC sobre indemnización por antigüedad y art. 1 de la Ley 25.323, en mérito a lo considerado.

IV.COSTAS: Como se consideran.

V.REGULAR HONORARIOS: 1) A la letrada **Elisa Noelia Gómez Pilarella** la suma de $965.636,52. 2) A la letrada **Constanza María Simón** la suma de $965.636,52. 3) A la letrada **María Fernanda Yadón** la suma de $3.862.546,07. 4) A la letrada **Myriam Ruth Sleiman** la suma de $1.655.376,89. 5) A la letrada **Mariana Pérez Lucena** la suma de $1.655.376,89.

VI.PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley 6.204).

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

HÁGASE SABER.- VGV 2044/23

Actuación firmada en fecha 08/06/2026

Certificado digital:
CN=LOPEZ DOMINGUEZ Maria Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27253185029

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